

**Universidade Federal de Santa Catarina
Programa de Pós-graduação em
Engenharia de Produção**

**INCLUSÃO DO DEFICIENTE
NO CAMPO DE TRABALHO**

CARLA VINÍCIA CAMPEDELLI MACHADO

**Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Engenharia de Produção da
Universidade Federal de Santa
Catarina como requisito parcial
para obtenção do título de Mestre
em Engenharia de Produção**

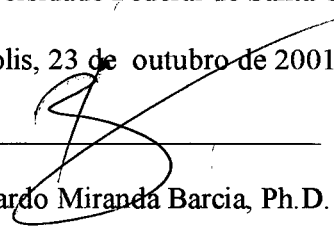
Florianópolis, outubro 2001.

CARLA VINÍCIA CAMPEDELLI MACHADO

INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO CAMPO DE TRABALHO

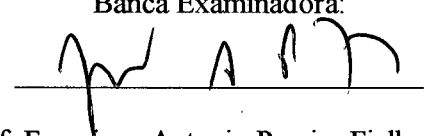
Esta Dissertação foi julgada adequada e aprovada para a obtenção do título de Mestre
em Engenharia de Produção, no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de
Produção da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 23 de outubro de 2001.

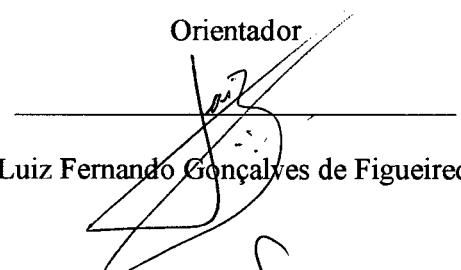

Prof. Ricardo Miranda Barcia, Ph.D.

Coordenador do Curso de Pós-Graduação
em Engenharia de Produção

Banca Examinadora:


Prof. Francisco Antonio Pereira Fialho, Dr.

Orientador


Prof. Luiz Fernando Gonçalves de Figueiredo, Dr.


Profª Elaine Ferreira, Dra.

Agradecimentos:

A Deus que me deu forças para atingir meu sonho; ao Professor Dr. Francisco Antônio Pereira Fialho, que me apoiou e me orientou com carinho para a realização deste trabalho; aos meus pais por confiarem em mim.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 Origem do Trabalho.....	11
1.2 Justificativa e importância do trabalho.....	12
1.3 Estabelecimento do Problema.....	13
1.4 Objetivos do Trabalho.....	13
Objetivo e geral e específico	13
1.5 Hipótese.....	14
1.6 Metodologia.....	15
1.7 Limitações do Trabalho.....	15
1.7.1 Local de Trabalho.....	15
1.7.2 Trajeto do/para o trabalho	19
2. PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS.....	21
2.1 A situação do deficiente no Brasil.....	22
3. O ESTADO E AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA.....	24
3.1 O paradoxo da Lei de Talião	26
3.2 O estado absoluto	26
3.3 O estado moderno e as novas concepções.....	28
3.4 O estado moderno e a nova economia do poder.....	29
3.5 A reação da sociedade civil.....	31
3.6 O período dos conflitos mundiais	33
3.7 O Estado atual.....	34
4. HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PARA DEFICIENTES.....	37
4.1 Conceito básico de reabilitação profissional.....	37
4.2 Objetivos da reabilitação profissional.....	37
4.3 Oficina abrigada	37
4.4 Descrição da proposta	38
4.5 Justificativa	38
5. OS DIREITOS CONTEMPLADOS NA CONSTRUÇÃO BRASILEIRA E SEUS REFLEXOS NA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA.....	40
5.1 Direitos no âmbito da seguridade social	41
5.2 A previdência social.....	41
5.3 A assistência social	42
5.4 Como viabilizar os direitos formalmente contemplados.....	43
5.5 Fundamentação Legal	44
5.6 Considerações Gerais.....	46
6. O TRABALHO E SUAS PARTICULARIDADES	48
6.1 O trabalho no direito.....	49
6.2 A função do trabalho na vida humana.....	49
6.3 A influência da deficiência na questão do trabalho.....	51
6.4 O deficiente no mercado de trabalho.....	54
6.5 Por que o trabalho é mais fechado para os deficientes	56
6.6 Não é questão de caridade e sim de qualidade.....	57
7. O PROCESSO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	59
7.1 Etapa da preparação para o trabalho.....	63
7.1.1 Programa de avaliação para o trabalho.....	63
7.1.2 Programa de pré profissionalização	65
7.2 Etapa da qualificação para o trabalho.....	67
7.2.1 Programa de treinamento profissional.....	68
7.2.1.1 Treinamento para o trabalho.....	70
7.2.1.2 Treinamento em estágio	72
7.2.2 Programa de habilitação profissional.....	72
7.3 A etapa na colocação do trabalho.....	75
7.3.1 Programa de emprego competitivo tradicional.....	76
7.3.2 Programa de emprego competitivo apoiado	77
7.3.3 Programa de trabalho autônomo.....	82

7.3.4 Entrevistas ilustrativas	83
8 ANÁLISE DA SITUAÇÃO ATUAL	91
8.1 Os serviços existentes	92
8.2 Conquistas que merecem ser destacadas	93
8.3 Serviços, programas, projetos e benefícios na área de assistência social	95
9 RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS	96
10 CONCLUSÃO	99
11 CONSIDERAÇÕES FINAIS	1
00	
BIBLIOGRAFIA	1
11	
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	1
15	
ANEXOS	1
16	

LISTA DE TABELA

- Fluxograma do processo de educação profissional e colocação no trabalho = PECT (pág 62)
- Nível de concordância/discordância feita ao país na qualificação como fator fundamental na obtenção de bons empregos. (pág 68)

LISTA DE SIGLAS

AACD – Associação à Criança Defeituosa

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CAADE – Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Portadora de Deficiência

CIRA - Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência

CORDE -Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

DF – Deficiente Físico

FASE - Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PECT - Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho

SEBRAE - Serviço de Apoio a Pequena e Média Empresas

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SESC - Serviço Social do Comércio

SESI - Serviço Social da Indústria

SINE - Sistema Nacional de Emprego

SOPP - Serviço de Orientação Psico-Profissional

RESUMO

Nos últimos anos, os direitos dos portadores de deficiência a iguais oportunidades de trabalho vêm sendo reconhecidos. O reconhecimento se deve principalmente à adoção pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que diz:

"Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego."

No entanto, sabe-se que o portador de deficiência tem ficado à mercê da caridade ou tem exercido funções repetitivas em ambientes protegidos e terapêuticos. Muitos esforços foram desenvolvidos para garantir a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho competitivo, em cursos profissionalizantes e em estágios nas empresas. Ele tem sido envolvido também na confecção ou fabricação de produtos na instituição enquanto recebia atendimento na área de qualificação para o trabalho. Sabe-se que esse tipo de atividade (produção própria na instituição) continua ainda desamparado tanto pela legislação trabalhista quanto pela legislação tributária vigentes no Brasil.

ABSTRACT

In the last years, the rights of the deficiency carriers the equal chances of work come being recognized. The recognition if must mainly to the adoption for the General Conference of the International Organization of the Work, that says:

" All person has right to the work, to the free choice of its work, the equitable and satisfactory conditions of work and to the protection against the unemployment. "

However, one knows that the deficiency carrier has been at the mercy of of the charity or has exerted ~~repetitive functions in protecting and therapeutical~~ environments. Many efforts had been developed to guarantee the insertion of the carrier of deficiency ~~in the market of competitive work~~, professionalizing courses and periods of training in the companies. It has been involved also in the confection or manufacture of products ~~in the institution while he received~~ attendance in the area from qualification for the work. Sabe that this type of activity (proper production in the institution) still continues abandoned in such a way for the labor law how much for the effective legislation tax in Brazil.

1. INTRODUÇÃO

Durante as últimas décadas as pessoas portadoras de deficiência conquistaram direitos fundamentais. Além dos direitos gerais garantidos a todas as pessoas, os direitos específicos traduzem uma nova visão na organização do contexto social para a vida digna das pessoas portadoras de deficiência. O reconhecimento de que as pessoas Cegas, Surdas, Portadoras de Deficiência Mental, Deficiência Múltiplas, Condutas Típicas apresentam necessidades especiais para o seu desenvolvimento e exercício da cidadania. Cabe a sociedade organizar-se para atender estas necessidades.

As principais Leis Nacionais que fundamentam a “Era dos Direitos”, no Brasil, e os serviços especializados oferecidos pretendem facilitar a concretização do tempo novo: Vida digna, Cumprimento de Direitos, Cidadania Plena.

Há muito o que fazer. Espera-se que em todas as políticas sociais as necessidades especiais sejam consideradas. Não há mais espaço para a discriminação. Que em cada município mineiro exista os serviços necessários e a nova arquitetura de uma sociedade “inclusiva”.

Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Regulamenta a CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, Art. 23º, II; 24º, XIV e Lei nº 7.853, de 24/10/89.

Segundo a Política Nacional de Educação Especial, que segue a classificação da Organização Mundial de Saúde no que se refere aos tipos de deficiências, considera-se:

- Deficiência física tetraplegia, paraplegia, hemiplegia e outras ;
- Deficiência mental leve, moderada, severa e profunda ;

- Deficiência auditiva total ou parcial ;
- Deficiência visual cegueira total e visão reduzida ;
- Deficiência múltipla duas ou mais deficiências associadas ;
- Síndromes e quadros neurológicos e psiquiátricos.

1.1. Origem do trabalho

A Constituição Brasileira de 1988 introduz a Seguridade Social ancorada no tripé Saúde, Previdência e Assistência Social indicando uma proteção social alargada e não mais dependente apenas dos direitos de proteção vinculados ao trabalho.

Sob essa ótica, a Seguridade Social adentra a agenda política do Estado para designar um conjunto de políticas que assegurem mínimos de proteção social a todos os cidadãos.

A expressão proteção social ganha, assim, novo significado e importância. Não representa assistencialismo, superproteção, nem paternalismo - apreensões ainda correntes no senso comum - mas direito a mínimos de qualidade de vida. Na sociedade contemporânea ganha, inclusive, significado mais denso respaldado numa concepção de cidadania que vincula a proteção social não apenas como direito de sobrevivência, mas, igualmente, de pertencimento e inclusão na vida societária.

Está consignado na Lei Orgânica de Assistência Social, Lei nº 8742 de 1993 a garantia de ações que efetivem:

- habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e promoção de sua integração à vida comunitária (Art. 2º inciso IV);
- concessão do benefício de prestação continuada a pessoa portadora de deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida pela sua família e esteja incapacitada para a vida independente e para o trabalho. (Art. 2º inciso V).
- uma nova concepção de prática pública destinada a este segmento impõe a reflexão, sobre os significados:

- da ação assistencial enquanto proteção social à pessoa portadora de deficiência;
- da concepção integral - e, portanto transetorial - das ações de habilitação e reabilitação voltadas a este grupo;
- das competências das esferas de governo (União, estados, municípios e Distrito Federal) e da sociedade civil, considerando-se o princípio da descentralização e participação;
- historicamente é possível constatar que as pessoas portadoras de deficiência, em situação de pobreza, tiveram seu atendimento realizado, em sua grande maioria pela sociedade civil organizada e foram alvo quase sempre de ações da Assistência Social, que atendiam algumas de suas necessidades. Esta parcela da sociedade civil, constituída em sua maioria por pais e amigos das pessoas portadoras de deficiência, especialistas, pessoas da comunidade em geral, - organizou-se em associações, sociedades e grupos de serviços.

Implantou-se, assim, progressivamente uma ampla rede de prestadores de serviços, em geral protagonizada por entidades privadas, que se estruturaram para esta finalidade e ofertam, até hoje, serviços de habitação e reabilitação, bem como influenciam a opinião pública quanto às demandas deste grupo por justiça, resultando em significativos ganhos sociais.

Embora haja um descompasso entre os direitos conquistados e a sua aplicação prática, pode-se afirmar que há um novo marco nas lutas por inclusão social das pessoas portadoras de deficiência.

1.2. Justificativa e importância do trabalho

No contexto atual, de maior visibilidade de direitos integrais das pessoas portadoras de deficiência, as demais políticas públicas vêm expandindo serviços, buscando qualidade e cobertura desejável.

É, portanto, a partir deste cenário que se torna imprescindível definir parâmetros, orientações e padrões de qualidade para as ações, inscritas no âmbito da política de assistência social, coerentes com as conquistas sociais,

com a evolução conceitual e da legislação objetivando a proteção e inclusão social deste grupo.

Contudo, diante das tendências mundiais no trato da pessoa portadora de deficiência, torna-se inadiável que as instituições de educação especial e reabilitação de todo o Brasil assumam uma postura mais decisiva em relação à sua missão de prover educação profissional aos seus milhares de aprendizes, para que os mesmos possam competir no mercado de trabalho.

1.3 Estabelecimento do problema

É para deixar o preconceito de lado e admitir o deficiente físico no mercado de trabalho, desde que ele esteja preparado e habilitado para desenvolver a função. Não apenas em nosso país, mas em todo o mundo que o deficiente físico era ou é marginalizado. Visto como um inútil, isto acabou, pois, a cada momento estamos tendo provas disto: no esporte, nos gabinetes, no comércio e até na televisão, nas novelas e minisséries. Até a pouco tempo o Brasil estava despreparado na educação, na estrutura física e até mesmo psicologicamente, não oferecendo as mínimas condições nas ruas, no transporte, na escola e nos meios de comunicação para os deficientes físicos. Eles eram tolhidos de desenvolver as capacidades e não tinham incentivo para tal, pois, aplicar onde, se o mercado de trabalho não os aceitava?

1.4 Objetivos do Trabalho

Objetivo geral:

Verificar os motivos específicos intrínsecos e extrínsecos que determinam ou influem nas aspirações ou possibilidades da inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho.

Objetivos específicos:

- Investigar se o Estado está fazendo sua parte, se as leis estão sendo cumpridas, qual a atuação das instituições especializadas no processo de

preparação, colocação e inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho.

- Verificar a aceitação dos mesmos pelo mercado de trabalho e sociedade em geral.

- Investigar os respectivos segmentos:

- 1) a Constituição Federal, as leis orgânicas municipais e leis que foram surgindo de acordo com as necessidades dos deficientes;

- 2) instituições especializadas em atendimento ao portador de deficiência viabilizando um trabalho em parceria com outras instituições que virão beneficiar os deficientes;

- 3) verificar o papel da sociedade e sua cota de contribuição, se os deficientes estão sendo discriminados, a participação destes e as condições que lhe são oferecidas no mundo de pessoas consideradas normais.

1.5 Hipóteses:

A partir da década de 80, foram surgindo outros caminhos para a inserção das pessoas com deficiência na força de trabalho. As associações de pessoas deficientes, não só as que já existiam mas também as que surgiram desde então, vêm desempenhando um destacado papel na abertura do mercado de trabalho, sob a égide de seus direitos de cidadania. E, mais recentemente, o surgimento de centros de vida independente vem ajudando a consolidar a garantia destes direitos, principalmente oferecendo aos portadores de deficiência oportunidades de conquistar o poder de fazer escolhas e de tomar decisões a fim de melhor controlarem as suas vidas.

Assim, a presença da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se dá por duas vias principais: ou a colocação através das instituições especializadas (onde as pessoas deficientes são clientes ou aprendizes) ou a auto colocação direta e também através de associações de pessoas deficientes e centros de vida independente (onde as próprias pessoas deficientes são dirigentes e/ou prestadoras de serviços).

Entretanto, há muito tempo vimos precisando ter, no Brasil, um sistema de colocação em empregos competitivos, de âmbitos local, estadual e nacional. Esse sistema, já existente em outros países (como, por exemplo, os Estados Unidos da América), englobaria o que podemos denominar "serviços de colocação", que sempre funcionaram de maneira desordenada, esparsa e ineficiente no Brasil. Os tais serviços de colocação profissional são mantidos por entidades filantrópicas ou órgãos governamentais que vêm tentando, cada um por si, fazer a colocação de pessoas deficientes no mercado de trabalho competitivo ao longo dos últimos 50 anos.

Essa estratégia tem variações, é claro. Mas o maior ponto fraco de todos os serviços está no fato de que não existe nada que assegure um retorno a tão trabalhoso investimento, que é o processo de colocação de pessoas em empregos competitivos. A colocação, se acontecer, acontece simplesmente por acaso.

1.6. Metodologia

O método utilizado na elaboração da monografia foi Bibliográfico e Pesquisa de Campo.

1.7. Limitações do Trabalho

As principais barreiras físicas e sociais que se interpõem entre o mundo do trabalho e o portador de deficiência estão presentes em quatro tipos de situações:

1.7.1 - Local de trabalho

As barreiras presentes nos locais de trabalho geralmente consistem de:

Mitos

Em meio a preconceitos e falta de informações fatuais, alimentam-se há décadas certos mitos que têm servido como desculpa para certos empregadores não contratarem candidatos portadores de deficiência. Acarretam maior custos os seguintes mitos :

- do seguro porque trabalhadores com deficiência apresentariam um maior índice de acidentes de trabalho;
- de absenteísmo e flutuação de pessoal porque trabalhadores com deficiência estariam mais propensos a ter problemas de doença ou de transporte;
- de produtividade porque trabalhadores deficientes não seriam produtivos e confiáveis e não estariam comprometidos com os objetivos da empresa;
- de produtividade porque trabalhadores com deficiência demorariam mais para aprender as funções e também porque os demais funcionários deixariam de executar suas funções a fim de treinar os deficientes;
- que resultaria de reações psicológicas negativas dos trabalhadores não deficientes diante da presença de colegas portadores de deficiência;
- enormes quantias de dinheiro que seriam necessárias para modificar o ambiente físico da empresa para trabalhadores com deficiência.

Todos estes mitos sempre foram derrubados onde quer que pessoas deficientes tenham tido a oportunidade de demonstrar suas habilidades e adequada postura profissional. Empregadores, uma vez satisfeitos com o desempenho de trabalhadores deficientes qualificados, têm desde então oferecido mais oportunidades de emprego para candidatos portadores de deficiência devidamente qualificados.

Uma das maiores empresas americanas, a E. I. DuPont de Nemours & Co., conduziu um estudo durante oito meses sobre seus 1.452 empregados portadores de deficiência. Entre as principais conclusões, estão as seguintes realidades:

Quadro I : Estudo sobre portadores de deficiência

Seguro: Não houve aumento no custo dos prêmios.

Adaptação física: Muitas pessoas com deficiência não necessitam que o trabalho lhes seja adaptado.

Segurança: 96% dos trabalhadores com deficiência obtiveram classificação média ou acima da média tanto no trabalho como fora dele; mais de 50% deles classificaram-se acima da média.

Privilégios especiais: O trabalhador com deficiência deseja ser tratado como um empregado comum.

Desempenho profissional: 91% obtiveram classificação média ou acima da média.

Assiduidade: 85% obtiveram classificação média ou acima da média.

Esses mitos e outras informações equivocadas podem, sem dúvida, estar relacionados com as barreiras apresentadas consciente e/ou inconscientemente por muitos empregadores em relação à admissão e à promoção de trabalhadores portadores de deficiência. A palavra empregadores é aqui utilizada em seu sentido genérico, podendo referir-se a empresários, executivos, profissionais de recursos humanos, aqueles que decidem sobre a admissão e a demissão de empregados, chefes, supervisores, gerentes, diretores e outros cargos.

Atitudes negativas conscientes pelo empregador:

- que simplesmente não deseja ter pessoas deficientes em sua organização.
- que acredita que, na sua organização, não existem funções compatíveis com as limitações (físicas, mentais, auditivas, visuais ou múltiplas) das pessoas portadoras de deficiência.

Fonte: National Resource Directory, Newton: NSCIA, 1985, págs. 97-98)

- que não deseja adotar uma política de admissão de funcionários que contemple candidatos com deficiência.
- que evita investir em estudos de atualização das análises ocupacionais e das descrições de cargos, para não ter que absorver candidatos portadores de deficiência.
- que não quer contratar pessoas portadoras de deficiência porque ele mesmo tem problema em readmitir empregados seus que foram afastados da empresa após um sério acidente de trabalho ou uma doença ocupacional.
- que não quer investir em adaptações, mesmo pouco dispendiosas, do ambiente físico da sua organização e nem de seus equipamentos, caso contrate pessoas com deficiência.
- que prefere contratar pessoas deficientes só em funções estereotipadas (geralmente, muita simples e pouco disputadas), portanto sem levar em consideração o perfil psicológico e profissional delas.
- que não capacita o funcionário portador de deficiência e muito menos promove, achando que a empresa já fez muito só em contratá-lo.
- que deseja contratar mão-de-obra barata e quase sempre sem vínculo empregatício, buscando na mão-de-obra de pessoas deficientes um meio de pagar menos pelo trabalho que ele desempenhar na empresa.
- que prefere não ter trabalhadores deficientes dentro da empresa e, por isso, fornece de bom grado trabalhos de subcontrato para que pessoas portadoras de deficiência possam trabalhar em uma oficina protegida de trabalho ou nas próprias residências.

Atitudes negativas inconscientes

O desconhecimento do empregador a respeito de leis e outras informações relativas aos portadores de deficiência, perpetua as barreiras que o próprio empregador levanta conscientemente.

No espaço físico da organização, existem barreiras arquitetônicas, construídas inadvertidamente, que impedem a circulação de pessoas em cadeiras de rodas pelos setores produtivos e pelas áreas de serviço (refeitório, sanitários, entradas etc.).

Às vezes, alguns equipamentos, aparelhos e móveis possuem design que dificulta sua utilização por pessoas que tenham dificuldade de realizar certos movimentos.

Ou então, alguns procedimentos de trabalho seguem uma certa rotina (seqüência, horário localização etc.) que impede sua realização por pessoas que, devido à sua deficiência, poderiam realizá-los de diferentes maneiras, se isto lhes fosse permitido pela empresa.

Barreiras físicas

No acesso à entrada da empresa e no interior da empresa, existem barreiras arquitetônicas, tais como: pisos derrapantes e/ou irregulares, portas muito estreitas, degraus sem opção de rampa ou elevador, elevador muito pequeno, escadarias sem corrimãos, reduzido espaço para circulação de pessoas.

Alguns equipamentos de trabalho não são acessíveis ou seguros como, por exemplo, máquinas elétricas muito perigosas de manusear ou instaladas numa altura incompatível com a amplitude de movimento de uma pessoa em cadeira de rodas.

1.7. 2 Trajeto do/para o trabalho – obs.:

As barreiras que o portador de deficiência em seu trajeto para o trabalho e de volta para casa são de dois tipos:

No espaço urbano

Os obstáculos no espaço urbano são inúmeros: calçadas esburacadas, calçadas ocupadas por veículos indevidamente estacionados, calçadas pavimentadas com pisos escorregadios ou superfícies irregulares, calçadas sem guias rebaixadas, equipamentos urbanos ocupando quase todo o espaço de calçadas, ruas esburacadas, ruas sem sinalização, plantas e vasos indevida ou perigosamente instalados nas calçadas, escadarias sem corrimãos, desníveis nas entradas de edifícios etc.

Nos transportes individuais e/ou coletivos

O alto custo dos transportes individuais adaptados, o péssimo design dos ônibus e outros tipos de veículos para uso público, a inacessibilidade aos trens etc. fazem da locomoção uma verdadeira aventura para os portadores de deficiência.

2. PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

O momento histórico atual vem suscitando mudanças constantes em todos os campos das atividades humanas.

Nesse contexto, encontram-se inúmeras pessoas que por motivos diversos ficaram à margem do trabalho que se constitui num dos principais mecanismos de realização plena do ser humano.

Entre essas pessoas encontram-se os portadores de deficiência, que, por influência de princípios filosóficos e culturais ficaram aliados do mundo do trabalho.

Mas quem é este grupo?

Segundo Decreto nº 914, de 06/09/93, Artigo 3º da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência :

“Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.”

Segundo a classificação ratificada pela Organização Mundial de Saúde-OMS (1990) no que se refere aos tipos de deficiências, consideram-se as seguintes:

- deficiência física (tetraplegia, paraplegia, hemiplegia e outras);
- deficiência mental (leve, moderada, severa e profunda), aqui incluídos os que apresentam patologias neuropsiquiátricas;
- deficiência auditiva (total ou parcial);
- deficiência visual (cegueira total e visão reduzida);
- deficiência múltipla (duas ou mais deficiências associadas).

Esta classificação pode e deve ser complementada por outra, introduzida igualmente pela OMS que estabelece distinção entre deficiência, incapacidade e desvantagem (impairment, disability and handicap) :

"Deficiência: ...representa qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Incapacidade: ...corresponde a qualquer redução ou falta (resultante de uma deficiência) de capacidades para exercer uma atividade de forma. Ou dentro dos limites considerados normais para o ser humano.

Desvantagem: ...representa um impedimento sofrido por um dado indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade, que lhe limita ou lhe impede o desempenho de uma atividade considerada normal para esse indivíduo, tendo em atenção a idade, o sexo e os fatores socioculturais" (OMS, 1989, pp. 35-37).

Tais conceitos e classificações revestem-se da maior importância, quando se pretende reexaminar a assistência social em suas ações concretas de proteção social e de garantia de direitos.

A questão do mercado de trabalho em relação a pessoas portadoras de deficiência será melhor entendida se a colocarmos numa perspectiva histórica, onde desfila uma seqüência de conceitos que a humanidade aprendeu a aperfeiçoar. A trajetória que esta questão percorreu até os dias de hoje é das mais longas da história. Começou com um longo período de exclusão social das pessoas com deficiência, passou para a segregação institucional, daí para a integração social sob diferentes formas e, finalmente, para a inclusão social.

2.1. A situação dos deficientes no Brasil

A Constituição Federal veda expressamente qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do 'trabalhador portador de deficiência' (art. 7º, XXXI). Ademais, reserva percentual dos cargos públicos para os 'portadores de deficiências'(art. 37, VIII) e garante um salário mínimo

mensal à “pessoa portadora de deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”(art. 203, V). Estatui, ainda, que a assistência social tem como um dos seus objetivos a habilitação e reabilitação das “pessoas portadoras de deficiências” e a promoção de sua integração à vida comunitária(art. 203, IV).

3. O ESTADO E AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS

As primeiras leis escritas atestam que a ação do Estado, em relação às pessoas portadora de deficiências estava calcada na política de extermínio. A orientação legal em Esparta e Atenas, por exemplo, era, respectivamente “As crianças mal constituídas devem ser eliminadas” e “Todas as pessoas inúteis devem ser mortas quando a cidade estiver sitiada”. (ref.: Consulta na Internet)

Platão, ao pensar uma sociedade ideal, defendeu a aplicação de medidas eugênicas. É certo que, no Livro Terceiro de **A República** (s/d), justificou tais medidas como uma maneira de fortalecer a unidade do Estado. Para o filósofo, os melhores homens deveriam unir-se às melhores mulheres, o mais freqüentemente possível, e os defeituosos, às defeituosas, o mais raro possível. Os filhos dos primeiros deveriam ser criados, conservando, assim, a qualidade do rebanho, enquanto os filhos dos segundos, quando defeituosos, deveriam ser abandonados para morrer.

Porém, foram os gregos os artífices do conceito de isonomia que hoje constitui o alicerce dos portadores de deficiência. Este conceito implica a igualdade dos cidadãos, por mais diferentes que sejam em função de sua origem, aparência, classe, função. Entretanto, na construção da isonomia, é preciso igualar as diferenças, o que pressupõe uma igualdade que consista em tratar desigualmente os desiguais.

A obsessão contra a deficiência não ficou restrita aos gregos. Também os romanos, na Lei das XII Tábuas (apud Altavila, 1989), especificamente na Tábua IV, que trata do pátrio poder, prescreveram: “I - Que o filho monstruoso seja morto imediatamente”. Não obstante, em Roma, aparece a figura do jurisconsulto - o profissional de uma nova ciência ou arte que é o Direito -, concebendo a justiça em seu aspecto prático, e não como um dos aspectos teóricos da sabedoria.

A palavra jurisprudência agregava, no seu conceito, um sentido ético que consistia na virtude e capacidade de julgar desenvolvida pelo homem prudente capaz de apreciar situações e tomar decisões. Tal atitude possibilitou que prevalecessem as exigências de ordem prática sobre as especulativas, levando os romanos a preferirem esquemas e diretrizes de compreensão do direito de caráter problemático ou tópico a deduções lógicas e sistemáticas. Isto implicou um modo de pensar e entender o direito não como algo que se limita a aceitar, mas, sim, como algo que se constrói a partir de uma situação problemática. Indubitavelmente, estas atitudes contribuiu, modernamente, a geração e consolidação dos direitos das pessoas portadoras de deficiências.

Os mecanismo de extermínio e exclusão desses indivíduos avançaram pela Idade Média e permaneceram no período de formação e consolidação do Estado Moderno, conforme observações de Foucault (1988: 88): o leproso, por exemplo, “era alguém que, logo que descoberto, era expulso do espaço comum, posto para fora dos muros da cidade, exilado em algum lugar confuso onde ia misturar a sua lepra à lepra dos outros. O mecanismo de exclusão era o mecanismo do exílio, da purificação do espaço urbano. Medicalizar alguém era mandá-lo para fora e, por conseguinte, purificar os outros. A medicina era uma medicina de exclusão”.

A prática da exclusão provocou reflexos jurídicos que atingiram, inclusive, a propriedade – o direito natural e sagrado – do cidadão, conforme testemunho de Montesquieu (1962: 262): “o leproso, expulso de sua casa e abandonado num lugar determinado, não poderia dispor de seus bens porque, desde o momento em que fosse tirado de sua casa, era classificado como morto. A fim de impedir todo contato com os leprosos, cassavam-lhes os direitos civis”.

A política do Estado ao mesmo tempo que arquitetava meios para eliminar essas pessoas, seja pela exposição das crianças mal constituídas, pela eliminação dos “inúteis” em tempos de guerra ou, ainda pela cassação dos direitos civis, consolidava uma estrutura penal calcada na Lei de Talião, que

contribuía para o aumento deste contingente da deficientes que o próprio Estado desejava excluir.

3.1 Paradoxo da Lei de Talião

A estrutura penal, calcada na Lei Talião, pode ser observada no Código de Hamurabi (*apud* Bouzon, 1987) que previa um catálogo de castigos retributivos que se concluíam na mutilação dos infratores: a mão do médico que não operou direito deveria ser decepada, assim como a do barbeiro que raspou a marca do escravo e a do filho que bateu no pai; a língua do filho que renegou os pais deveria ser cortada; o olho do filho adotivo que reconheceu a casa do pai natural deveria ser arrancado; o seio da ama que amamentou outra criança deveria ser cortado, etc.

No mesmo sentido, o Código de Manu (*apud* Altavila, 1989) estabelecia as seguintes penas: língua cortada; estilete de ferro em brasa; óleo fervendo pela boca etc. Aos portadores de deficiências, o Código reservava a seguinte proibição sucessória: “Art.612 - os eunucos, os homens degredados, os cegos, surdos de nascimento, os loucos, idiotas, mudos e estropiados não serão admitidos a herdar”.

Também os romanos previram a Pena de Talião na lei das XII Tábuas (*apud* Altavila, 1989) “II - contra aquele que destruiu o membro de outrem e não transigiu com o mutilado, seja aplicado a pena de Talião.”

O Estado, decididamente, pela via da legislação penal, atuava no sentido de aumentar o número de portadores de deficiências, o que atravessou a Idade Média, passou pelo Estado Absolutista e permaneceu até o final do Século XVIII, quando, então, consolidou-se uma nova mentalidade.

3.2 O estado absoluto

No final da Idade Média - escreveu Marx (1975) -, com a dissolução das vassalagens feudais, foi lançado, no mercado de trabalho, um número bastante

expressivo de indivíduos, os quais, entretanto, não eram absorvidos pela manufatura nascente na mesma velocidade com que se tornavam disponíveis. Assim, muitos se transformaram em mendigos, vagabundos, ladrões, por inclinação ou por força das circunstâncias.

O Estado impôs, então, uma legislação com o fito de coibir vadiagem. Durante o reinado de Henrique VII, na Inglaterra, uma Lei de 1530 prescrevia que os vagabundos sadios seriam flagelados e encarcerados ou amarrados atrás de um carro e açoitados até que o sangue lhes corresse pelo corpo. Na primeira reincidência, além da pena de flagelação, metade da orelha seria cortada; na segunda seriam enforcados como criminosos irrecuperáveis e inimigos da comunidade. Esse sistema permaneceu nos reinados de Eduardo VI, Elisabeth e Jaime I.

Houve leis análogas, na França, que avançaram até o reinado de Luiz XVI. A população rural expropriada e expulsa de suas terras, compelida à vagabundagem, foi enquadrada na disciplina exigida pelo sistema por meio de um grotesco terrorismo legalizado que empregava o açoite, o ferro em brasa e a tortura.

Junte-se a essas, outras leis remanescentes do período anterior; por exemplo, a que admitia a prova pelo fogo ou pela água fervente: depois que o acusado havia colocado a mão sobre um ferro em brasa ou na água fervente, a mão era envolvida em um saco lacrado. Se, três dias após, não aparecesse marca de queimadura, o acusado era declarado inocente.

Paris, passou com a legislação da vadiagem, foi se somando um arsenal de disposições legais sobre o prolongamento compulsório da jornada de trabalho para aqueles que conseguiam colocação. Enquanto a legislação da vadiagem cuidava de mutilar os indivíduos, impingindo-lhes, num único golpe, a marca visível da deficiência, as leis, que prolongavam a jornada de trabalho, realizavam a mesma função em doses homeopáticas.

É preciso frisar, entretanto, que a legislação da vadiagem incorporou a prática caritativa, concedendo aos portadores de deficiência incapacitados para o trabalho o direito à licença para pedir esmola.

3.3 O estado moderno e as novas concepções

Durante o período absolutista, muitas vozes já se levantaram contra o terrorismo legalizado. A respeito da licença para pedir esmolas, Montesquieu (1962: 123) observou com precisão: “algumas esmola que se dão a um homem nu pelas ruas não preenchem de modo algum as obrigações do Estado, que deva todos os cidadãos uma subsistência, alimentação, uma vestimenta conveniente, e um gênero de vida que não seja contrário à saúde”.

More (1972: 173) abordou a questão dos que voltavam da guerra com o corpo mutilado, isto é, “aqueles que perderam um ou vários membros a serviço do rei ou da pátria”: o Estado deveria assegurar a sua existência porque “tornaram-se fracos demais para exercer o antigo ofício e velho demais para aprenderem outro”. Insurgiu-se, também, contra o preconceito, quando escreveu que “na Utopia é vergonhoso insultar a mutilação; o que reprocha a um infeliz os defeitos físicos, que não estava em si evitar, passar por insensato”. Também Beccaria (s/d.) posicionou-se contra a imposição de penas cruéis e desnecessárias que mutilavam as pessoas.

A reação contra o regime absolutista culminou com o advento do Estado Moderno sob a direção da burguesia. No Estado Absolutista, o suplicio era um cerimonial para reconstituir a soberania lesada. Impunha, no corpo do condenado, marcas que não deveriam desaparecer e, com isso, adquiria a função de reativar o poder. Com o Novo Regime, o direito de punir desloca-se do soberano para a sociedade.

Inaugurou-se uma nova época. Com a abolição das antigas ordenanças, várias reformas foram introduzidas, dentre elas: a punição com o objetivo de

requalificar o indivíduo como sujeito de direitos e a instituição de recursos público para socorrer os deficientes.

O artigo XV da *Declaração dos direitos do homem e dos cidadãos*, de 1793, manifesta que “A lei não deve discernir senão penas estritas evidentemente necessárias. As penas devem ser proporcionais ao delito e úteis à sociedade”. E o artigo XXI expressa que “os auxílios públicos são uma dívida sagrada. A sociedade deve a subsistência aos cidadãos infelizes, quer seja procurando-lhes trabalho, quer seja assegurado os meios de existência àqueles que são impossibilitados de trabalhar”.

Nesse primeiro momento, desaparece o corpo mutilado, amputado, supliciado, marcado, simbolicamente, no rosto, dado como espetáculo, ou seja, desaparece o corpo como alvo principal da repressão penal. A justiça não mais assume, publicamente, a parte de violência que está ligada ao seu exercício. O essencial é procurar corrigir, reeducar, “curar”, visa-se não à ofensa passada, mas à ordem futura. A sentença, de certa forma, produz a “cura” à medida que contém um caráter corretivo que se exerce na prisão.

3.4 - O estado moderno e a nova economia do poder

A nova tendência no sentido de organizar uma sociedade disciplinada conforme os interesses da nova classe dominante - a burguesia - já era manifesta no pensamento cartesiano, de onde se pode inferir a concepção do “homem-máquina” capaz de funcionar, harmonicamente, com o todo. Na obra de Descartes, o corpo humano bem como suas funções orgânicas são equiparadas às funções de uma máquina.

A idéia de disciplina e de organização se espalha por todo o tecido social. Nessa trilha, o internato aparece já como um modelo exemplar de educação. A fábrica se constitui como um fortaleza, uma cidade fechada, um modelo de racionalização e de produtividade do trabalho. Surgem os quartéis enquanto unidades fechadas e, conseqüentemente, todos um regime

disciplinar rígido. Temos, pois, um estrito e eficaz controle da atividade, em que o horário, a disciplina, a ordem, a vigilância procuram constituir um tempo integralmente útil.

Ora, uma sociedade com essa concepção encontra campo fértil para o desenvolvimento do preconceito de que o portador de deficiência não se ajusta à engrenagem que o sistema exige por tratar-se de uma “máquina defeituosa”, portanto, plenamente descartável.

De fato, ainda existe o conceito difundido de que tais pessoas são incapazes ou inúteis para o trabalho. O estigma da deficiência inculca a falsa idéia de que todos os deficientes são iguais. O resultado deste preconceito é que, mesmo habilitados a exercerem uma profissão compatível com a sua deficiência, esbarram em objeções, claras ou disfarçadas, que lhes impedem a integração ao mercado de trabalho.

Sabe-se que essas pessoas, em sua grande maioria, não podem competir com sua força física ou a sua aparência no mercado de trabalho. Não raramente os anúncios de oferta de emprego exigem pessoas de “boa aparência”. Noutras ocasiões, as empresas fazem exercícios simulados contra incêndios para a contratação de candidatos. Além de inibirem o candidato portador de deficiência, essas atitudes escondem a nódoa do preconceito que ainda campeia o tecido social. Cabe destacar que a tendência mundial é clara no sentido de tornar cada vez mais o cérebro, e não o músculo ou a dávida-natural, a variável-chave para a elevação da produção per capita e do bem estar social.

Todo esse preconceito resultou, por um lado, no isolamento da pessoa portadora de deficiência, à medida que lhe foi retirado o direito de participar, como cidadão, do espaço público e, por outro lado, desenvolvimento das práticas caridosas que enxergam o deficiente como objeto e não como sujeito de direitos: “Na esfera do público, que diz respeito ao mundo que compartilhamos com os outros e que, portanto, não é propriedade privada de indivíduos e/ou do poder estatal, deve prevalecer - para se alcançar a

democracia – o princípio da igualdade. Este não é dado, pois as pessoas não nascem iguais e não são iguais nas suas vidas. A igualdade resulta da organização humana. Ela é um meio de igualar as diferenças através das instituições. Perder o acesso à esfera pública significa perder o acesso à igualdade. Aquele que se vê destituído da cidadania, ao ver-se limitado à esfera privada, fica privado de direitos, pois estes só existem em função da pluralidade dos homens, ou seja, da garantia tácita de que os membros de uma comunidade dão-se uns aos outros”(Lafer, 1988: 152).

3.5 A reação da sociedade civil

Contra a concepção do “homem-máquina”, surgiu a resistência centrada nos movimentos populares que encampou a luta pela redução da jornada de trabalho, pela proteção do trabalhador menor de idade ou em atividade insalubre, etc. O empenho em prolongar a jornada de trabalho, o uso indiscriminado de menores em todo tipo de atividade e o menosprezo pelos trabalhadores em atividade insalubre e de risco extrapolaram os limites do suportável.

A concepção “homem-máquina” bem como a estratégia de recuperar e aprimorar o corpo humano nos termos da organização social proposta e executada pela burguesia inviabilizaram-se diante de uma realidade gerada por aquela mesma concepção, isto é, o excesso de trabalho e a má alimentação debilitaram o físico dos trabalhadores, tornando-os mais vulneráveis a toda espécie de moléstia e acidentes de trabalho, lançando, na praça, um número maior de deficiente que, por força da lógica do sistema, acabavam por ser tornar mendigos ou inválidos. No mesmo compasso, o físico das gerações seguintes mostrou-se debilitado em função de estatura reduzida, doenças pulmonares e epidêmica etc.

Em contraposição a tal estado de coisas, surgem as comissões para averiguação dos locais de trabalho e as leis redutoras de jornada, como a Lei Fabril de 08/06/1847, que reduziu para 11 horas diárias o trabalho das mulheres e dos menores. Também com o avanço das teses socialistas, no século XIX, incorporadas pelos movimentos populares, aumenta o rol dos direitos reivindicados, como: direito à saúde, ao trabalho e à educação.

Comumente, a reivindicação de tais direitos davam base de sustentação e, conseqüentemente, apoio aos movimentos populares de modo que, por força de influência da Revolução Bolchevique a da Mexicana e da Constituição de Weimar, esses mesmo direitos começam a aparecer em quase todos os textos constitucionais.

Os direitos contemplados nos textos constitucionais, paradoxalmente, corroeram os direitos específicos das minorias. O modelo educacional, por exemplo, elaborado para atender às reivindicações populares, tomou como referência os “cidadãos normais”, pois não considerou as especificidade de determinadas parcelas, visto que, por mais pública e gratuita que fosse a educação, uma parcela de portadores de deficiências, como os cegos, não tinha acesso a ela.

Por conseguinte, só aparentemente estavam resguardadas as primeiras condições para o exercício da cidadania, porque efetivamente, uma parcela dos cidadãos estava excluída: não tinha sequer o direito de ter direitos. A idéia de universalidade do texto constitucional estava em descompasso com a realidade de fato a que o mesmo se reportava. O direito de acesso aos edifícios e logradouros público, por exemplo, não tem nenhum significado para um paraplégico em virtude das barreiras arquitetônicas que lhe impedem a locomoção.

Assim, o direito à educação e ao trabalho só faz sentido para o cidadão portador de deficiência se acoplado a outras normas de direito como a obrigatoriedade do ensino em braille, a obrigatoriedade de remoção das barreiras arquitetônicas e invisíveis, a educação especial etc.

3.6 O período dos conflitos mundiais

As seqüelas provocadas pela Primeira Guerra Mundial sensibilizaram a humanidade. Isto refletiu na Organização Internacional do Trabalho - OIT que, em 1921, publicou um informe recomendando aos Estados-Membros iniciativas no sentido de amparar, legalmente, os mutilados de guerra. Ainda por iniciativa da OIT, em 1925, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Recomendação n ° 22 que representou o primeiro reconhecimento, por parte da comunidade internacional, das necessidades dos portadores de deficiência.

Não obstante, foi mesmo com a Segunda Guerra Mundial que essas necessidades afloraram como uma questão do Estado e de toda a sociedade, deixando de ser apenas responsabilidade familiar. Indubitavelmente, essa guerra colocou em pauta o interesse pela reabilitação e emprego das pessoas portadoras de deficiências: por um lado, em virtude do grande número de mutilados de guerra que pressionavam por uma política séria no sentido de reabilitá-los para o mercado de trabalho; por outro lado, em virtude da pressão dos civis portadores de deficiências que desejavam permanecer ativos, uma vez que haviam ocupado, com bons resultados, os postos vagos na indústria, comércio e serviços deixados por aqueles que haviam sido convocados para a guerra.

Essas duas situações foram reconhecidas na Recomendação n ° 71 da Conferência Internacional do Trabalho, que se reuniu na Filadélfia, em 1944. Esse documento sugere aos países-membros que criem condições de trabalho para os portadores de deficiências, independentemente da origem da sua deficiência, dispondo de amplas facilidade de orientação profissional especializada, formação profissional, reeducação funcional e profissional e colocação em emprego útil.

O interesse da comunidade internacional pela reabilitação profissional e pelo emprego dos portadores de deficiência encontrou seu apogeu com a adoção, em 22/06/1955, da Recomendação n ° 99 sobre a adaptação e

readaptação dessas pessoas, a qual declara que todos indivíduos com limitações, quaisquer que sejam a origem e natureza, têm direito aos meios de reabilitação profissional para poderem exercerem um emprego adequado. Ademais, detalha uma série de medida para assegurar o desenvolvimento deste princípio e estabelece que as autoridades governamentais devem ser responsáveis pela aplicação da mesmas.

Houve um salto qualitativo e quantitativo, à medida que os direitos de grupos específicos (mutilados de guerra ou vítima de acidentes do trabalho) passaram a contemplar todas as pessoas portadora de deficiências, independentemente da origem da deficiência. Este aspecto aparece, claramente na Recomendação n.º 99 e se reafirma, de forma inexorável, no Convênio n.º 159 e na Recomendação n.º 168, todos da OIT.

Esta ação da OIT refletiu, diretamente, na legislação do Brasil, tanto que, a partir da década de 50, aparecem as primeiras leis tratando de tema: em âmbito federal, o Decreto-Lei n.º 44.236 de 1958 institui a Campanha Nacional da Educação e Reabilitação dos Deficiente Visuais; em âmbito estadual (SP), o Decreto n.º 24.606-A de 1955 dispõe sobre o funcionamento de cursos de especialização de ensino de cegos; em âmbito municipal (SP) o Decreto n.º 1.964 de 1954 dispõe sobre a educação de crianças com deficiência auditivas.

3.7 O estado atual

Todos os antecedentes normativos citados contribuíram decisivamente, para composição da política atual voltada para os portadores de deficiência. Assim no contexto internacional - princípios e propósitos da Carta das Nações Unidas e da Carta Internacional dos direitos humanos -, as pessoas que padecem de algum tipo de deficiência não só tem os direito a exercer a totalidade dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais consagrados em tais instrumentos, mas também têm reconhecido direito de exercê-los em condições de igualdade com os demais indivíduos.

A dupla afirmação de igualdade de direitos e direito de exercê-los em condições de igualdade é aplicável, em sua totalidade, ao direito à formação e ao trabalho. O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que entrou em vigor em 1976, constitui, com o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o código internacional mais completo de normas jurídicas na esfera dos direitos humanos.

De forma mais específica, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1975, proclama em seu artigo 6º, que “a pessoa portadora de deficiência tem o direito (...) à formação e à readaptação profissional”. No mesmo diapasão, no artigo 7º, reconhece o direito “na medida de suas possibilidades, a obter e conservar um emprego e a exercer uma ocupação útil, produtiva e remunerada”.

Tais conquistas no âmbito internacional refletiram, mais uma vez, nas legislações dos Estados signatários, inclusive no Brasil, tanto que, em 1978, a Emenda Constitucional n.º 12 dispôs: “Artigo único - É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I) educação especial e gratuita; II) assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País; III) proibição de discriminação inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV) possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos”.

Não obstante, foi mesmo com a Constituição Federal de 1988 que se deu um grande passo no sentido de contemplar um rol mais específico desses direitos, já latentes na constituição anterior. Ocorre, entretanto, que alguns teóricos realizam um corte arbitrário e passam a entender os direitos formalmente consagrados como produzidos originalmente nos órgãos legislativo estaduais.

Assim, as garantias básicas das pessoas portadoras de deficiência passam a ser entendidas tão somente como emanção do direito constitucional e este, por sua vez, como advindo do Estado. Trata-se de uma concepção

estreita, porque oculta o processo histórico da construção da cidadania dos portadores de deficiência e escamoteia os demais direitos em processo de construção na casa, escola, trabalho e organizações onde, normalmente, os indivíduos costumam passar a maior parte de sua vida.

Mas isto não quer dizer que devemos menosprezar a eficácia, ainda que simbólica, das declarações de direitos e a importância, mesmo que formal, das liberdades e garantias individuais presentes nas Constituições. As duas situações não são excludentes; pelo contrário, são momentos de uma mesma tarefa democrática. É preciso, de um lado, incentivar a constituição de novos sujeitos coletivos empenhados em aprofundar a democracia nos mais diversos espaços sociais e, de outro, diminuir a distância, que afetivamente existe, entre os muitos direitos solenemente contemplados nas Constituições e os poucos direitos concretamente aplicados pelos Tribunais.

4. HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PARA DEFICIENTES

4.1 Conceito básico de reabilitação profissional

Num sentido mais amplo pode ser reconhecida quando o indivíduo é tratado numa totalidade, isto é, nos aspectos físicos, sociais, psíquicos, profissionais, ocupacionais e econômicos, com a finalidade de reintegrá-lo como membro ativo e participante da sociedade.

4.2 Objetivos da reabilitação profissional

Geral: Preparar o indivíduo deficiente para uma vida melhor social e profissional.

Específico: adaptá-lo a sua condição de deficiente, reduzindo ao mínimo sua incapacidade e continuar recuperando ao máximo o seu potencial, deixando-o apto para sua independência sócio-econômica.

4.3 Oficina Abrigada

Faz parte deste grupo o usuário que devido as suas limitações e deficiências físicas ou mental acentuadas, estacionam, e o mercado competitivo não o absorve.

O usuário não atinge a produção que o mercado exige. Podendo sair de casa e ir para o centro de reabilitação profissional, encontrará um trabalho em condições especiais com supervisão médica, profissional e também oportunidade de adaptação. O trabalho protegido deverá estar organizado como se fosse uma indústria, com critérios de produção, tendo em vista como finalidade principal, a capacidade de trabalho dos deficientes, levando-se em conta rendimento, tolerância de carga horária de trabalho reduzida.

4.4 Descrição da Proposta

A proposta da atividade para ser desenvolvida dentro da área de habilitação profissional, pelos usuários da SIRPHA, é a confecção de camisetas e pintura das mesmas pelo processo de serigrafia e processo manual, com motivos regionais, para serem comercializadas.

Através de avaliação médica e para-médica, o usuário será indicado para trabalhar em determinada fase da confecção.

Na viabilização do projeto, será elaborado um sistema de normas para produção das camisetas e remuneração dos usuários pelo trabalho.

Esta proposta limita-se especificamente ao egresso hanseniano.

4.5 Justificativa

Esta proposta surgiu da observação do comportamento de ansiedade e frustração dos usuários, em ter sua própria fonte de renda através do trabalho. Suas limitações físicas não permitem que trabalhem normalmente como pessoas saudáveis, o que limita muito as chances de entrar no mercado de trabalho competitivo.

No processo de confecção de malharia, as fases de montagem, material utilizado e manuseio é de fácil compreensão e o produto final é de boa aceitação de mercado. A SIRPHA possui recursos humanos, materiais e espaço físico suficiente, para tornar viável o projeto, que virá complementar o trabalho de atendimento ao egresso hanseniano pela mesma.

"... É preciso esclarecer que ajuda é diferente de esmola, que promoção humana não quer dizer paternalismo. Resolver os problemas imediatos dos hansenianos, como dar roupa nova e calçados e até mesmo dinheiro, sem que isso faça parte de um programa de reintegração social no qual figura a habilitação ou reabilitação profissional, seguida de encaminhamento para emprego, é deixá-lo na dependência da próxima dádiva. Estamos cansados, ser bodes expiatórios de consciências pesadas. Estamos carentes, isso sim,

de pessoas conscientes de sua responsabilidade diante do quadro social que vivemos.

5. OS DIREITOS CONTEMPLADOS NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA E SEUS REFLEXOS NA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA

As normas constitucionais, no sistema jurídico do nosso país, são superiores e contêm os princípios jurídicos fundamentais e garantidores dos direitos contemplados aos portadores de deficiências. Em virtude disso, elas se projetam para os diversos ramos do direito, provocando o aparecimento de outro complexo normativo na legislação ordinária. Para uma visão, ainda que sucinta, dessas normas, ponto de partida de uma análise jurídico-dogmática que se dedique ao assunto em pauta, segue em quadro sinóptico:

Quadro II: Normas constitucionais que garantem os direitos aos portadores de deficiências.

Artigo	Conteúdo do Direito Garantido
1. Artigo 7º, XXX	Igualdade de direito de trabalho;
2. Artigo 23, II	Competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios no que concerne aos cuidados com a pessoa portadora de deficiência;
3. Artigo 24, XIV	Proteção e integração social; competência concorrente para legislar da União, Estado e Distrito Federal;
4. Artigo 37, VII	Admissão em cargo/emprego público;
5. Artigo 203, IV	Assistência Social: habilitação e reabilitação;
6. Artigo 203, V	Benefício mensal: garantia de um salário mínimo;
7. Artigo 208	Ensino especializado;
8. Artigo 227, ♣ 1º	Criação de programa especializado
9. Artigo 227, ♣ 2º	Locomoção e acesso
10. Artigo 244	Adaptação de logradouro, edifícios e veículos para transporte coletivo

Fonte: Educação Profissional e Colocação no Trabalho

5.1 Direitos no âmbito da seguridade social

Abordaremos, de forma breve, os reflexos das normas constitucionais na legislação ordinária que organiza a Seguridade Social, composta da Previdência Social, organizada pelas Leis 8.212/91 e 8.213/91, regulamentadas pelo Decreto 357/91, e da Assistência Social organizada pela Lei 8.742/93, ainda não regulamentada.

5.2 A previdência social

Um dos seus objetivos é assegurar aos beneficiários (segurados e dependentes) meios indispensáveis de manutenção por motivo de incapacidade. É preciso distinguir entre o filiado que já era portador de deficiência antes de filiar-se e aquele que adquiriu a deficiência após a filiação.

No primeiro caso, a doença ou lesão de que segurado já era portador não lhe conferirá direito nem à aposentadoria por invalidez, nem ao auxílio-doença. Todavia se ficar provado que o segurado não consegue mais realizar suas funções em virtude de progressão ou agravamento da doença ou lesão, pode requerer o benefício a que tem direito. Ele será, pois, tratado como se tivesse adquirido a deficiência após a filiação.

Evidentemente nem todos portadores de deficiência o são desde o nascimento. Se o segurado da Previdência Social adquirir uma deficiência, terá ele o direito de usufruir dos benefícios previsto na legislação.

Em caso de acidente de trabalho, por exemplo, o acidentado e seus dependentes tem direito, independentemente de carência, às seguintes prestações:

- a) quanto ao segurado: auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, auxílio-acidente;
- b) quanto aos dependentes: pensão por morte;

incapacidade. É preciso distinguir entre o filiado que já era portador de deficiência antes de filiar-se e aquele que adquiriu a deficiência após a filiação.

No primeiro caso, a doença ou lesão de que segurado já era portador não lhe conferirá direito nem à aposentadoria por invalidez, nem ao auxílio-doença. Todavia se ficar provado que o segurado não consegue mais realizar suas funções em virtude de progressão ou agravamento da doença ou lesão, pode requerer o benefício a que tem direito. Ele será, pois, tratado como se tivesse adquirido a deficiência após a filiação.

Evidentemente nem todos portadores de deficiência o são desde o nascimento. Se o segurado da Previdência Social adquirir uma deficiência, terá ele o direito de usufruir dos benefícios previsto na legislação.

Em caso de acidente de trabalho, por exemplo, o acidentado e seus dependentes tem direito, independentemente de carência, às seguintes prestações:

- a)** quanto ao segurado: auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, auxílio-acidente;
- b)** quanto aos dependentes: pensão por morte;
- c)** quanto ao segurado e ao dependente: pecúlio.

A Constituição Federal prescreve que, no caso de acidente do trabalho, o recebimento pelo acidentado do auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente (de responsabilidade do INSS) não exclui a indenização a que esta obrigado o empregador quando incorre como dolo ou culpa. A Constituição prevê, pois, duas coisas distintas: uma são as verbas pagas pelo INSS e a outra, a indenização decorrente de ato ilícito do empregador.

Assim, a indenização decorrente da lei previdenciária não exclui a obrigação de reparar, que está prevista na lei civil. Portanto, as indenizações são cumulativas: uma do órgão indenizador que recolhe as contribuições do seguro obrigatório (INSS) e a outra da indenização civil (do empregador).

É importante frisar que a proteção das leis civis à pessoa portadora de deficiência não se exaure na indenização decorrente de ato ilícito; esta proteção se expande, por exemplo, ao direito de família na parte que trata dos alimentos.

5.3 A assistência social

A Assistência Social é direito do cidadão e dever do Estado. O artigo 203 da Constituição Federal confirma que ela será prestada a quem necessitar, independentemente de contribuição à Seguridade Social, e que tem por objetivos, dentre outros:

- a) habilitação e reabilitação da pessoa portadora de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- b) a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência, desde que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

A Lei Orgânica da Assistência Social (8.742/93) prevê ações descentralizadas, envolvendo, no processo de alcance dos objetivos da política da Assistência Social, a participação dos Estados, Distrito Federal e Municípios. Neste compasso, os Estados e Municípios deverão instituir, mediante Lei específica, os respectivos Conselho Estaduais, Distrital e Municipais de Assistência Social, cujo funcionamento é condição sine qua non para o repasse dos recursos previstos.

Os Conselhos deverão ter composição partidária entre governo e sociedade civil. No âmbito da União, o Conselho Nacional é composto de dezoito membros, sendo nove representantes governamentais e nove representantes da sociedade civil. Embora a Lei não estabeleça, entendemos que a composição dos Conselhos Estaduais, Distrital e Municipais deverá seguir a mesma estrutura.

Desnecessária é afirmar que os Conselhos terão função fundamental na elaboração da política de Assistência Social no âmbito dos Estados e, principalmente, dos Municípios. Esta descentralização é uma reivindicação antiga daqueles que militam no âmbito da Assistência Social.

5.4 Como viabilizar os direito formalmente contemplados

A conquista jurídica e política da cidadania por parte da pessoa portadora de deficiência não adveio, pois, como uma efêmera descoberta de um legislador subitamente despertado por uma injustiça: pelo contrário, foi o resultado de uma luta milenar rumo à democracia participativa.

Evidentemente, há um descompasso entre os direito formalmente consagrados no Texto constitucional e nas Leis Ordinárias - alguns dos quais abordamos sucintamente no item anterior - e a realidade de fato a que os mesmos se reportam.

A única forma de vencer tal descompasso é a ação conjunta que esta sendo desenvolvida pelos portadores de deficiência e seus aliados. Das inúmeras tarefa ainda por realizar, cabe destacar duas de fundamental importância à medida que constituem instâncias geradoras de poder capazes de viabilizar, na prática, os direitos formalmente consagrados

A primeira dia respeito à organização dos Conselhos como forma de viabilizar implementação de uma política séria, que significa, entre outros aspectos, encarar a assistência social como direito de cidadão, jamais como caridade.

O primeiro passo, portanto, é a participação, junto ao poder Legislativo do Estado e do Município, na elaboração do Projeto da Lei que irá regular o funcionamento do Conselho de Assistência Social, garantindo, deste modo, a participação daqueles que estão efetivamente comprometidos com a luta das pessoas portadora de deficiências.

A Segunda tarefa diz respeito à criação dos Conselhos Estaduais e Municipais para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência, nos Estados e Municípios que ainda não os possuem. Para isso, é preciso pressionar e convencer o Poder Executivo Municipal e Estadual que, caso tenham vontade política, poderão criar tais Conselhos por um simples decreto. Neste sentido, a legislação de Estado e do Município de São Paulo pode servir como paradigma.

Entretanto é preciso esclarecer que o sucesso dos Conselhos depende muito de articulações e posturas políticas que podem refletir positiva ou negativamente. Para reflexão, relembremos o ensinamento de Arendt (1972): poder é ação conjunta, aquele que se isola renuncia ao poder.

5.5. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Conforme documento do Ministério do Trabalho (1996), o País dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio ao portador de deficiência.

Para facilitar às instituições a implantação do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT), apresentamos a seguir a compilação de textos de documentos legais pertinentes à profissionalização e emprego de pessoas portadoras de deficiência, sendo complementada pelo decreto lei nº 3298,20 de dezembro de 1999 descrita no Anexo deste trabalho que consolida as normas de proteção, e dá outras providências a pessoas portadoras de deficiência.

DECRETO Nº 2.208, DE 17 DE ABRIL, DE 1997

Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da

Lei nº 9.394, de 20-12-96 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. (Ver anexos pág nº 117)

LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996

Diretrizes e Bases da Educação Nacional (ver anexos pág nº 118)

LEI N º 8.859, DE 23 DE MARÇO DE 1994.

Modifica dispositivos da Lei n º 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio .(Ver anexos pág nº119)

DECRETO N º 914, DE 6 DE SETEMBRO DE 1993

Institui a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências.(Ver anexos pág nº 119)

LEI Nº 8.666 DE, 21 DE JUNHO DE 1993,

alterada pela Lei Nº 8.883, de 8 de junho de 1. 994.
Dispõe sobre Licitação e Contratos (Ver anexos pág nº 123)

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 5, DE 30 DE AGOSTO DE 1991,

do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.
Dispõe sobre a fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.
(Ver anexos pág nº 123)

LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990

Estatuto da Criança e do Adolescente (Ver anexos pág nº 124)

LEI 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989

Direitos das pessoas portadoras de deficiência: responsabilidade do poder público. (Ver anexos pág nº 124)

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – 1988

(Ver anexos pág nº 130)

5 6 Considerações gerais

Mesmo com todas as informações e orientações à disposição, freqüentemente não se vislumbra ainda como colocar a concepção em prática. Este segredo, porém, se revela na própria ação. Alguns caminhos nós só conseguiremos trilhar experimentando-os.

Neste sentido os autores gostariam de incentivar os leitores a estudar e discutir o conteúdo do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT), aqui apresentado, não se deixando intimidar pela complexidade do assunto, mas sim colocando-o em prática e adequando-o conforme as necessidades de sua realidade local.

Cada PECT local poderá ter sua abrangência especial, incluindo somente partes do fluxograma. A intenção dos autores é a de apresentar subsídios para a implantação de uma proposta de educação profissional e colocação no mercado de trabalho que condiz com nossa meta primeira a cidadania da pessoa portadora de deficiência em uma sociedade adequada às necessidades de todo cidadão, por mais diferente que ele seja.

A educação profissional é a abertura de um caminho para a cidadania, pois é pelo trabalho que nós nos experimentamos como seres úteis e integrantes desta sociedade.

Essa afirmação nos indica duas situações interdependentes: a educação profissional e o trabalho. Um bom trabalho depende, em grande parte, de uma boa educação profissional. Esta, por sua vez, depende de ter sido projetada de acordo com as necessidades do mercado de trabalho.

Quando uma pessoa é qualificada profissionalmente, respeitadas as suas necessidades, aptidões, aspirações e capacidades, independentemente do tipo de organização que a qualificou, o emprego certo para essa pessoa lhe trará satisfação, elevará sua auto-estima, aumentará o grau de motivação e, conseqüentemente, melhorará seu desempenho pessoal, profissional e social.

6. O TRABALHO E SUAS PARTICULARIDADES

O atendimento às necessidades da pessoa portadora de deficiência nas instituições vem crescendo a cada ano. Em função deste crescimento, as instituições necessitam cada vez mais de um suporte teórico aos serviços prestados. A demanda por uma consultoria técnica da Federação Nacional das APAES tem aumentado muito nestes últimos anos. Também são as próprias pessoas portadoras de deficiência que, como resposta ao atendimento recebido, começam a solicitar seu lugar no mundo do trabalho competitivo. Mas os modelos utilizados até então são estrangeiros ou partem de experiências próprias e se tornaram insuficientes. Surgiu, assim, a necessidade de acrescentar serviços e programas, em especial no campo da educação profissional, incluindo a preparação para o trabalho, a qualificação para o trabalho e a colocação no mercado de trabalho.

Sente-se a necessidade de rever conceitos e a prática. A atual discussão sobre a cidadania e a inclusão social exige que se repense a questão do trabalho do portador de deficiência. O trabalho é o momento que vai finalizar o atendimento ao portador de deficiência e que vai permitir a sua participação na sociedade. O atendimento clínico ou pedagógico não terá realmente alcançado seu objetivo último desejado se a pessoa portadora de deficiência continuar excluída da sociedade sem a possibilidade de participar ativamente como um sujeito produtivo.

Para Tomazini (1996), "nossa parcela de contribuição para esta exclusão aconteceu exatamente no momento em que, através dos diagnósticos, etiquetamos esse indivíduo o denominamos cliente o inserimos no interior institucional especial. Pensar em trabalho para os portadores de deficiência não significa criar oficinas segregadas ou treiná-los para uma ocupação, qualquer". Significa, para os autores deste manual, possibilitar aos portadores de deficiência o desenvolvimento de uma atividade laborativa de qualidade, como resultado da aplicação do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT).

questão do trabalho do portador de deficiência. O trabalho é o momento que vai finalizar o atendimento ao portador de deficiência e que vai permitir a sua participação na sociedade. O atendimento clínico ou pedagógico não terá realmente alcançado seu objetivo último desejado se a pessoa portadora de deficiência continuar excluída da sociedade sem a possibilidade de participar ativamente como um sujeito produtivo.

Para Tomazini (1996), "nossa parcela de contribuição para esta exclusão aconteceu exatamente no momento em que, através dos diagnósticos, etiquetamos esse indivíduo o denominamos cliente o inserimos no interior institucional especial. Pensar em trabalho para os portadores de deficiência não significa criar oficinas segregadas ou treiná-los para uma ocupação, qualquer". Significa, para os autores deste manual, possibilitar aos portadores de deficiência o desenvolvimento de uma atividade laborativa de qualidade, como resultado da aplicação do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT-1994), isto implica que "os portadores de deficiência, capazes de realizar trabalhos produtivos, devem ter direito ao emprego como qualquer outro trabalhador" numa sociedade em que haja condições para que eles "sejam capazes de se tornar seres humanos autoconfiantes e realizados, em vez de isolados, esquecidos e dependentes." Em outras palavras, é importante não serem criados "ambientes especiais" para portadores de deficiência segregados em quetos institucionais tem prejudicado sua interação social e, consequentemente, muita gente não interage normalmente com eles". Disso se conclui que "os serviços de habilitação/ reabilitação profissional e a infraestrutura já existentes precisam se adaptar, assim como a atitude da sociedade também precisa mudar".

6.1 O trabalho, um direito

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, ao se tratar a questão do emprego para o portador de deficiência, devemos buscar uma atividade economicamente rentável, que corresponda não tanto às deficiências

do candidato mas às suas aptidões e ao seu potencial. Indica Borges (1997) que "todos sabemos que o trabalho muito contribui para a auto-estima, confiança e para determinar o status do ser humano. Seu papel é de fundamental importância para o indivíduo pois proporciona aprendizagem, crescimento, transformação de conceitos e atitudes, aprimoramento e remuneração. Assim sendo, devemos considerar seu treinamento, suas qualidades pessoais e sua vontade de trabalhar."

Entretanto, nem sempre a sociedade tem oferecido ao portador de deficiência condições para o exercício do direito ao trabalho, razão pela qual apresentamos a seguir uma visão sobre a função do trabalho na vida humana, a influência da deficiência na questão do trabalho e o papel das instituições no desenvolvimento daquelas condições.

6.2 A função do trabalho na vida humana

Nas palavras de Tomazini (1996), "todo homem é em potencial um trabalhador. O trabalho se constitui na atividade vital do homem. É a fonte de objetivação do ser humano e através dele os homens transformam o mundo e se transformam, enquanto sujeitos sociais. (...). O trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo".

Além de situar o sujeito num complexo de relações sociais, o trabalho faz parte do processo de estruturação e formação do seu mundo psíquico. Assim como a criança começa a estruturar e elaborar sua vida psíquica através do brincar, o ser adulto se utiliza do seu trabalho como um final deste processo. Existe uma circulação do lúdico para o trabalho.

O desemprego, em consequência, coloca a pessoa num lugar de marginalização, tanto porque a exclui do aspecto social como por não haver uma atividade produtiva. Ele leva ao isolamento e à sensação do fracasso. O sujeito fica no lugar de resto, improdutivo e dependente do outro para seu sustento.

O significado e a organização do trabalho se definem a partir do contexto da sociedade em questão. Em sociedades primitivas e comunidades de zonas rurais, o trabalho é composto de uma série de atividades que se dão em função das necessidades básicas da vida: plantar, colher, pescar, cozinhar etc. Deste modelo muito se diferenciam as grandes metrópoles que apresentam um mercado de trabalho diversificado, com empregos, subempregos, mercado formal e informal. Neste contexto, os trabalhadores geralmente atuam em funções específicas, freqüentemente fragmentadas e com pouca inter-relação com as necessidades da vida pessoal. Em todo caso, no entanto, é o trabalho que faz do ser humano um membro útil da sociedade.

Existe uma série de novas exigências no mercado de trabalho onde se destacam duas tendências. Por um lado, está se criando maior exigência de qualificação, o que exclui as pessoas menos qualificadas. Por outro lado, surgiu a necessidade de uma nova filosofia de produção: mudanças na organização, no processo e nas relações de trabalho, ou seja, a busca de um novo perfil de trabalhador.

6.3 A influência da deficiência na questão do trabalho

Para o portador de deficiência, o processo e o significado do trabalhar e do estar desempregado não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa, mas com um agravante. **O portador de deficiência - para obter o seu trabalho e mostra que é capaz - precisa, na grande maioria das vezes, romper mitos:** um mito social que o vê como alguém improdutivo e um mito familiar que o vê como um eterno bebê, dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e estando sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação do desejo. O que tem sido oferecido é simplesmente proporcionar ao portador de deficiência um enquadramento em uma atividade elementar específica e tardia no modo de produção capitalista, reproduzindo as impossibilidades, dificuldades e barreiras.

Ainda conforme Tomazini (1996), "historicamente, a educação especial tem dado privilégio, em sua práxis pedagógica, ao trabalho manual em detrimento do trabalho intelectual, ao submeter o indivíduo chamado deficiente às formas mecânicas de produção, visando exclusivamente a aquisição de competências manuais para a execução de tarefas simplificadas. Reduzindo este indivíduo ao "fazer", tão somente deixam de ser mobilizados mecanismos de apropriação da riqueza do mundo social, cultural e do desenvolvimento da competência política (...). Separando o trabalho manual do trabalho intelectual ao deficiente restou 'fazer' decretando-se assim a morte do aparelho mental, em benefício de uma determinada organização e divisão do trabalho.

A maioria desses trabalhadores ignora o sentido de sua tarefa e o destino dela; o individualismo predomina sobre o sentido de coletividade, a competição individualista (ganhar por produção) aprofunda a solidão e a anulação do aparelho mental, anula resistências." Considere-se, todavia, que esta prática pode ser eficaz quando aplicada ao deficiente mental, desde que não se perca de vista a sua necessidade de conhecer o produto final e total de seu trabalho.

Freqüentemente, o portador de deficiência sabe de sua capacidade e que a deficiência pode colocar limitações para realizar determinadas atividades, mas também sabe que isto não implica deixar de realizar toda e qualquer atividade. A pessoa deficiente tem condições de escolher uma tarefa e de realizá-la com consciência e participação ativa se estimulada e educada para tal. Existe sempre um tipo de trabalho que a pessoa com deficiência pode realizar com competência e que lhe possibilite uma realização profissional.

"Ainda persiste a idéia pré-concebida de que diminuição das capacidades físicas, mentais ou sensoriais do indivíduo diminui automaticamente a sua capacidade para o trabalho. Trata-se evidentemente de um erro, porque cremos que o princípio a mulher ou o homem certo para o trabalho certo se aplica igualmente às pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência podem ser tão produtivas como os seus colegas sem deficiência, se o seu potencial e capacidades forem corretamente avaliados e se exercerem a função adequada". (Helios II, 1994)

"Em termos de habilidade, uma pessoa portadora de deficiência pode tornar-se um excelente empregado. Conforme inúmeros depoimentos de empregadores, os trabalhadores deficientes possuem confiabilidade e apresentam um melhor índice de frequência e um menor índice de afastamento por doença do que os colegas não-deficientes. Pelo fato de que freqüentemente as pessoas com deficiência foram excluídas do mercado de trabalho, elas valorizam e preservam a condição de estarem empregadas mais do que fariam os trabalhadores não deficientes. Além disso, algumas das pessoas portadoras de deficiência consideram que os empregos que têm são desafiadores e interessantes, mais do que considerariam os outros empregados. Aquele velho mito de que a maioria das pessoas quer um emprego fácil, simplesmente não corresponde à verdade. A maioria das pessoas deseja empregos que apresentem algum desafio." (The Texas Planning Council for Developmental Disabilities, 1990)

Em resumo, para a pessoa portadora de deficiência, o trabalho vai possibilitar que apareça um sujeito adulto, criativo, produtivo e responsável. Resgatará sua dignidade perante a sociedade e sua família.

As reações negativas apresentadas por empregadores são geralmente baseadas em supostas razões para a exclusão de pessoas deficientes.

Segundo Manda (1994), essas razões são as seguintes:

*** Capacidade e produtividade**

- portadores de deficiência não seriam capazes de usar os equipamentos padrão ou de usá-los eficientemente;
- portadores de deficiência precisam de instalações especiais que custariam dinheiro;
- portadores de deficiência não têm condições de chegar ao trabalho servindo-se do transporte público;
- trabalhadores portadores de deficiência não seriam suficientemente produtivos;
- trabalhadores portadores de deficiência não seriam suficientemente

adaptáveis ou versáteis;

*** Saúde e segurança**

- o ambiente de trabalho é muito perigoso para os portadores de deficiência e pode agravar sua deficiência;
- trabalhadores portadores de deficiência não seriam confiáveis e faltam muito por doença;
- em caso de incêndio, eles seriam um problema;

*** A imagem da empresa**

- clientes da empresa poderiam se sentir constrangidos em tratar com um portador de deficiência;
- portadores de deficiência são muito temperamentais.

*** Efeitos no ambiente de trabalho**

- trabalhadores deficientes não se ajustariam ao grupo e haveria problemas de comunicação;
- a administração não saberia lidar com eles;
- se fraco o desempenho, acarretaria problemas entre administração e empregado.

São essas supostas razões que muitas vezes comprometem as oportunidades do emprego para pessoas com deficiência. Mas quando a instituição divulga e passa a imagem do portador de deficiência como capaz e produtivo, assim colocando em discussão e tratando objetivamente aquelas razões, ela pode derrubar estas imagens e quebrar o "mito do deficiente incapaz".

Informar e conscientizar o portador de deficiência e sua família sobre seus direitos e deveres de cidadania, com o que poderão participar mais ativamente do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT).

As famílias devem ser orientadas e preparadas para a realização de seus filhos como pessoas capazes e produtivas desde o primeiro momento em que entram na instituição. Em resumo a instituição não deve ser segregadora, pois ela é também responsável pela inserção social do portador de deficiência.

6.4 O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Desemprego, competitividade, discriminação. O mercado de trabalho está concorrido e para que o profissional consiga garantir o seu lugar precisa estar bem qualificado e sempre atualizado. A situação ainda é mais preocupante quando falamos em mercado de trabalho para pessoas portadoras de deficiências múltiplas, como física, visual, auditiva, mental ou orgânica.

Poucas pessoas têm conhecimento, mas existe uma portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) de número 4.677/98 fundamentada no artigo 93 da lei número 8.213/91 que regula os benefícios da Previdência Social, bem como o artigo 201 do Decreto número 2.172/97, onde todas as empresas são obrigadas a ter em seu quadro de funcionários pessoas portadoras deficiências.

A lei diz que empresas com até 200 funcionários tem que ter 2% de deficientes contratados, de 201 a 500 3%, de 501 a 1000 empregados 4% deficientes e mais de 1001 funcionários, 5%. Infelizmente não existe nenhuma fiscalização no sentido de penalizar com multas em dinheiro as empresas que não cumprem a lei. Aliás, não existia. Segundo Maria Cristina Abreu, Gerente da Unidade SESI/CIRA – Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência "Rogéria Amato" acaba de ser firmado um convênio entre a DRT/MG e o SESI/CIRA cujo objetivo é o compromisso das partes de trabalhar em parceria, visando ao correto encaminhamento das pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho, conforme as vagas disponibilizadas pelas empresas junto ao Balcão de Empregos. São beneficiários deste programa: beneficiários do Seguro-Desemprego, candidatos ao primeiro emprego, portadores de deficiência, confinados e idosos da terceira-idade.

"Infelizmente o empregador não conhece a lei nem a capacidade de um deficiente. Em algumas atividades, seu rendimento pode ser até três vezes maior do que o de uma pessoa normal", afirma Maria Cristina (ref: Educação Profissional e colocação no trabalho)

E se uma empresa deixa de contratar uma pessoa só porque ela é portadora de uma deficiência isso é crime e pode ser denunciado junto ao Ministério Público para resultar numa ação judicial. "É triste mas é relativamente comum casos de pessoas que conseguem uma entrevista pessoal através do currículo ou de um contato telefônico e na hora em que o empregador repara na deficiência, elimina o candidato", comenta Maria Cristina. "E se o candidato estiver seguro de que só foi eliminado por causa das suas limitações, e se sentir descriminado, ele pode, e deve, procurar apoio na Justiça", avisa Maria.

6.5 Por que o mercado é mais fechado para os deficientes?

Mauro Ribeiro é Diretor de Recursos Humanos da Novartis-Agro e está experimentando a sensação de ter deficientes físicos em seu quadro de funcionários, e afirma que a experiência é positiva, para todos. "Hoje tenho dois funcionários portadores de deficiência que rendem da mesma maneira que os outros, e a nossa idéia é aumentar ainda mais este número". Que a situação do país está difícil para todos não é novidade e, com tanta gente desempregada, é mais fácil para a empresa contratar o melhor candidato dentre tantas opções. Agora é claro que, na hora de contratar um portador de deficiência, a empresa deixa claro alguns receios, como o momento da demissão e da homologação frente a um juiz . "Como uma multinacional encararia a possibilidade de encarar a justiça na hora de demitir um portador de deficiência física?", questiona Mauro. Segundo a Psicóloga da AACD responsável pelo SOPP, Serviço de Orientação Psico-Profissional, Marta Mendonça, o que tem dificultado a entrada de deficientes no mercado de trabalho é a descrença na capacidade profissional destas pessoas, barreiras arquitetônicas das empresas, que quase nunca estão preparadas para receber estas pessoas, e a falta de esclarecimento quanto à legislação que protege os

deficientes e quanto ao diagnóstico das doenças. "O que acaba também interferindo muito no encaminhamento profissional dessas pessoas é que o mercado está cada vez mais exigindo 2º Grau completo, idiomas e informática", complementa Marta. "E a maioria das pessoas portadoras de deficiência, no Brasil, não consegue muitas vezes nem acabar o 1º Grau". O mercado fica ainda mais fechado para portadores de deficiências orgânicas, como os hemofílicos, por exemplo, e aquelas pessoas com limitações nos membros superiores. "É claro que pessoas portadoras de deficiência precisam de alguns cuidados especiais, e isso todo empregador faz questão de saber, mas e a criatividade dos portadores de deficiência mental, por exemplo? Alguém sabe da organização excepcional que eles têm no trabalho e da sua criatividade ilimitada? Limitados somos nós!", diz Mauro Ribeiro.

6.6 Não é questão de caridade e sim de qualidade

O grande problema de acesso ao mercado de trabalho é o preconceito e a visão distorcida sobre as pessoas deficientes. Em qualquer área de atividade as pessoas deficientes podem trabalhar. Basta dar-lhes as condições necessárias e acreditar em suas potencialidades. As pessoas deficientes não são piores ou melhores que as outras pessoas.

O que as instituições e os projetos de encaminhamento profissional de deficientes não querem, de jeito nenhum, é emprego por caridade. "Tá cheio de empresa por aí querendo abrir um setor só para deficientes para poder aparecer nas revistas ou jornais como um ato de caridade", diz Mauro Ribeiro "Será que essas empresas não sabem, por exemplo, que o portador de deficiência produz muito melhor quando está entre as pessoas normais?", complementa. "Existem vários casos comprovados de pessoas portadoras de deficiência que melhoraram seu desempenho na escola, em casa e na sociedade depois que começaram a trabalhar em funções normais, com pessoas ditas normais", complementa Maria Cristina Abreu.

A Psicóloga da AACD complementa que a pessoa portadora de qualquer deficiência deve ser encaixada numa função de acordo com as suas habilidades, e não ser jogada num canto qualquer da empresa em tarefas nada produtivas. "Cada deficiente tem o seu potencial e a sua capacidade, e é isso que deve ser levado em conta na hora da contratação, como acontece rotineiramente em entrevistas de emprego", afirma Marta. O Sesi/Cira tem dentro outros produtos e serviços a colocação ou recolocação das pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho. Este serviço inclui o diagnóstico do local de trabalho, recrutamento, seleção e supervisão do empregado. As empresas podem contratar pessoas portadoras de deficiência e para isso basta entrar em contato com o Cira, que tem, em seu banco de dados várias pessoas cadastradas que esperam uma colocação no mercado de trabalho.

Outro serviço disponível nesta Unidade de serviços é o grupo Psicoterápico, que objetiva o resgate da auto-estima e a melhoria da qualidade de vida dos cadastrados. Este serviço é um apoio não só ao candidato ao trabalho como àquele que está afastado por doença ocupacional ou acidente de trabalho. No ano de 1999, dos 2500 cadastrados no Sesi/Cira, 40 foram colocados no mercado de trabalho. "Parece ser um número pequeno, mas para nós já é uma grande conquista", se orgulha Cristina Abreu.

Existe também uma parceria do Sesi/Cira com a Petrobrás para capacitar e incluir pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho. A cada seis meses a Petrobrás efetiva onze estagiários em várias áreas da empresa. "Infelizmente o deficiente que mais encontra preconceito na efetivação e mais dificuldade de arrumar emprego é o hemofílico. Até agora o Cira não conseguiu colocar nenhum no mercado de trabalho", acrescenta a Gerente do Sesi. A AACD também tem um trabalho de encaminhamento profissional para deficientes, o SOPP, um projeto vinculado ao Setor de Psicologia Adulto da AACD que visa integrar, ou reintegrar, os pacientes e ex-pacientes da AACD às atividades sociais, educacionais e profissionais.

O trabalho funciona com entrevistas particulares e em grupos com os deficientes, encaminhamentos e orientações vocacionais, contatos com instituições e empresas pesquisando no mercado vagas de trabalho e uma reavaliação dos pacientes para encaminhamentos de possíveis contratações.

7. O PROCESSO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A educação profissional e a colocação do portador de deficiência no mercado de trabalho têm sido realizadas, em maior ou menor grau, ao longo dos últimos 30 anos. No Brasil, foi por volta de 1950 que se iniciou a prática da colocação de pessoas deficientes no mercado de trabalho competitivo. Durante cerca de 30 anos (1950-1980), o único caminho para a colocação profissional passava pelos centros de reabilitação profissional, onde geralmente havia um setor específico de orientação profissional. Este setor não só orientava e participava do processo de avaliação do potencial laborativo dos clientes que faziam reabilitação, como também acompanhava a fase de treinamento profissional e finalmente efetuava a colocação em emprego. Nesse mesmo período, foi também importante no esforço de colocação profissional a participação de escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho e centros ou núcleos de profissionalização.

Contudo, diante das tendências mundiais no trato da pessoa portadora de deficiência, torna-se inadiável que as instituições de educação especial e reabilitação de todo o Brasil assumam uma postura mais decisiva em relação à sua missão de prover educação profissional aos seus milhares de aprendizes, para que os mesmos possam competir no mercado de trabalho.

Conceitos e técnicas mais recentes desenvolvidos em muitos países incluindo o Brasil, tais como: COPAVI – Cooperativa Padre Vicente de Paulo Penido Bunier, fundada em 28/02/89, em Belo Horizonte; Reciclagem de Papel – Atividade Pré-Profissionalizante APAE de Salvador/BA ; Pré Profissionalização – Atividades Culinárias - APAE de Contagem /MG; Treinamento Profissional – Produção Flores – APAE – Brasília/DF ; Treinamento Profissional – Atividades Encadernação/APAE de São Paulo/SP; Treinamento Profissional – APAE – Patos de Minas/MG; Habilitação profissional – Curso de Introdução a Informática – APAE São Paulo/SP; e outros vêm provocando uma importante mudança na maneira de se entender as possibilidades de trabalho da pessoa com deficiência.

Felizmente, são muitos os exemplos de sucesso profissional alcançado por pessoas com deficiência que passaram por instituições especializadas. Mas, ao mesmo tempo, reconhece-se que muitos aprendizes têm permanecido grande parte de sua vida nessas instituições, sem nenhuma perspectiva de realização profissional no mercado aberto de trabalho.

Urge, pois, que se mude este quadro situacional para um outro que seja realmente eficiente na prestação de programas de educação profissional e colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O objetivo maior do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT) é a inserção efetiva do portador de deficiência na sociedade por meio do trabalho.

Dentro deste contexto, cristalizam-se cinco funções básicas que as instituições de reabilitação deveriam desempenhar:

1. Identificar potencialidades e interesses do portador de deficiência e oferecer programas de educação profissional que visem garantir as condições de empregabilidade. Esses programas deverão identificar-se com a realidade sócio-econômica onde se desenvolvem, propiciando várias vivências, seja por meio de oficinas, de cursos ou de estágios, para que o aprendiz possa vivenciar, perceber, descobrir suas habilidades, potencialidades e interesses, e então optar por um tipo de trabalho. Esta concepção de educação profissional

implica uma educação integralmente orientada para o conceito de preparação com vistas à autonomia e independência pessoal.

2. Capacitar e atualizar os seus recursos humanos, que estão à frente dos programas de educação profissional, considerando de extrema importância que estes sejam especialistas em sua área e atendam ao perfil necessário:

propiciando-lhes cursos, estágios e vivências dentro de suas áreas de atuação, incluindo assim novos paradigmas do mundo do trabalho e garantindo-lhes uma visão unificada para que todos utilizem a mesma linguagem na instituição no que concerne às potencialidades e possibilidades da pessoa portadora de deficiência.

3. Coordenar, inovar e promover programas e parcerias que possam garantir a qualidade da atividade nela desenvolvida considerando que:

- para o bom desenvolvimento de programas de educação profissional e colocação no trabalho, a instituição precisa estar constante atualização com o mercado de trabalho, funcionando como articuladora junto a órgãos públicos e empresas privadas de maneira a garantir as parcerias necessárias;
- a qualidade e o bom desempenho de seus programas determinarão a imagem da instituição que será responsável pela confiabilidade e credibilidade do trabalho do portador de deficiência na sociedade;
- se a instituição continuar sendo assistencialista e protecionista ela jamais conseguirá que a sociedade reconheça a pessoa deficiente como um sujeito capaz para o trabalho.

4. Sensibilizar e conscientizar a sociedade, principalmente empregadores, sobre as potencialidades de trabalho da pessoa portadora de deficiência, por meio da divulgação de seus serviços e inserção do portador de deficiência na empresa para que eles possam comprovar a sua potencialidade.

O PECT requer trabalho de equipe multiprofissional (profissionais estes, que preencham as necessidades do treinamento com comportamentos e atitudes que adaptam aos programas de deficientes para inclusão no mercado de trabalho) envolvendo todos os aspectos da pessoa e do meio em que vive

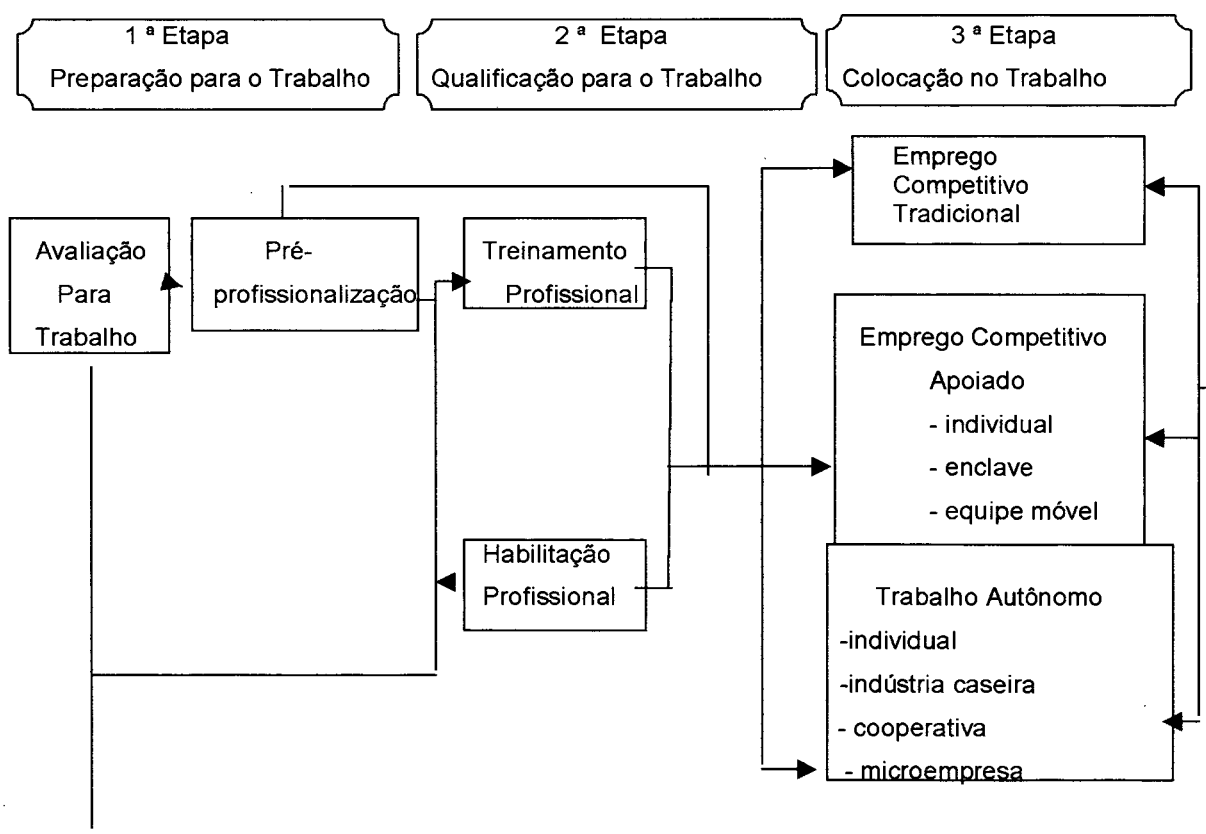
e consiste de diversos programas para que os aprendizes das instituições - venham a ter maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho competitivo.

O PECT é dividido em três etapas:

- a Preparação para o Trabalho
- a Qualificação para o Trabalho e
- a Colocação no Trabalho.

A etapa da Preparação para o Trabalho se compõe de programas de Avaliação para o Trabalho e Pré-profissionalização. A etapa da Qualificação para o Trabalho se divide em programas de Treinamento Profissional e Habilitação Profissional. E a etapa da Colocação no Trabalho pode envolver programas de Emprego Competitivo Tradicional, Emprego Competitivo Apoiado e Trabalho Autônomo. (ver fluxograma a seguir).

Fluxograma do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho = PECT



Dentro deste Processo global, cada aprendiz deverá ter o seu Plano Individualizado de Educação e Colocação Profissional (daqui para a frente chamado Plano Individualizado).

Assim, cada Plano Individualizado poderá seguir um roteiro de acordo com as aptidões e limitações do aprendiz. Por exemplo, um aprendiz egresso do Programa de Avaliação para o Trabalho poderá seguir diretamente para um dos programas de Colocação no Trabalho. Um outro, todavia, poderá necessitar ser encaminhado ao Programa de Pré-profissionalização e daí prosseguir para um dos programas de Qualificação para o Trabalho e/ou seguir para a etapa da Colocação no Trabalho. O que realmente importa é que cada aprendiz tenha o seu Plano Individualizado.

Fonte: Manual do PECT

7.1 Etapa da preparação para o trabalho

Esta etapa propicia as condições necessárias para o ingresso na etapa profissionalizante. Especificamente, ela oferece vivência em atividades práticas de trabalho que revelarão as potencialidades, aptidões e interesses para o exercício de uma atividade profissional. A etapa da preparação para o trabalho inclui dois programas: a Avaliação para o Trabalho e a Pré-profissionalização.

7.1.1. Programa de avaliação para o trabalho

O Programa de Avaliação para o Trabalho consiste de levantamento das potencialidades do portador de deficiência, especificando o grau de capacidade para a execução de uma tarefa ou desempenho de uma função ou emprego. A partir da avaliação definem-se os demais programas que constarão do Plano Individualizado.

Os objetivos do Programa de Avaliação para o Trabalho são:

- Identificar as capacidades e habilidades;
- Verificar os aspectos pessoais, sociais e profissionais;
- Determinar a elegibilidade do candidato aos programas disponíveis;

- Direcionar e adequar os programas a serem desenvolvidos;

Identificar as habilidades psicomotoras, comunicativas, de vida diária, sociais e conceituais.

A metodologia do Programa de Avaliação para o Trabalho realiza os seguintes passos:

1°) Análise dos dados de programas anteriores e das referências diagnósticas de outros profissionais (como, por exemplo, nível máximo de escolaridade, situação de saúde física e psicológica, habilidades adquiridas, orientação espacial, autonomia na locomoção e uso de transportes coletivos).

2°) Realização de entrevistas com a própria pessoa portadora de deficiência (e com o responsável, se for o caso), visando obter dados referentes à situação de trabalho ou ocupação, histórias de trabalho no passado, história pessoal, história escolar, história médica, história da família. A função primeira destas entrevistas é a de verificar o interesse da pessoa com deficiência considerando que ela é o sujeito deste processo.

3°) Aplicação de técnicas avaliativas visando perceber fatores gerais e específicos de empregabilidade.

4°) Observações diretas em ambiente que o candidato frequenta e/ou em situações específicas, como na realização de determinadas tarefas. É uma das etapas mais importantes da avaliação porque possibilita verificar aspectos pessoais (emocionais e sociais) e capacidades para realizar determinadas tarefas.

Observação: Alguns aprendizes portadores de deficiência, em face da severidade de sua condição, não conseguem atingir um grau de desenvolvimento que lhes permita iniciar ou concluir o processo educacional profissionalizante e serem encaminhados ao mercado de trabalho. Esses aprendizes devem ser encaminhados para programas que visem a competência de vida. Esses programas atuam principalmente na área da

autonomia da pessoa portadora de deficiência nas atividades da vida diária, na higiene, alimentação e nos cuidados pessoais como vestir-se, locomoção e preparação de comida, assim como na comunicação.

Os pré-requisitos para o ingresso no programa são:

- Idade mínima de 14 anos;
- Relativa autonomia em atividades da vida diária (especialmente para vestir-se e cuidar de necessidades fisiológicas básicas).

Duração:

O ideal é que o Programa de Avaliação para o Trabalho dure, no máximo, cinco dias úteis, podendo estender-se por um tempo maior, se necessário. Logo após o término da avaliação para o trabalho, a equipe se reúne, se possível incluindo o aprendiz, para definir as próximas etapas do PECT com base nos resultados dessa avaliação.

7.1.2. Programa de pré-profissionalização

O Programa de Pré-profissionalização consiste em oferecer maior variedade de experiências de trabalho em atividades práticas, complementares e acadêmicas para que a pessoa, por meio de suas vivências, possa melhor definir seu interesse e desenvolver suas capacidades e potencialidades para o trabalho.

Os objetivos do Programa de Pré-profissionalização são:

- . Possibilitar que a pessoa adquira um nível máximo de autonomia pessoal;
- . Desenvolver padrões de desempenho (variáveis do trabalho e variáveis pessoais do aprendiz) que correspondam aos exigidos nas empresas;
- . Treinar hábitos e atitudes essenciais de trabalho;

- Facilitar a compreensão do mundo do trabalho, da entrevista de emprego, da ficha de solicitação de emprego, apresentação pessoal, direitos e deveres do trabalhador, relações no trabalho etc.;
- Propiciar uma auto-avaliação quanto às aspirações e limitações pessoais para determinadas tarefas;
- Capacitar para o ingresso na etapa da Qualificação para o Trabalho.

Metodologia:

O Programa de Pré-profissionalização deve ser definido a partir da avaliação e elaborado de modo a atender às necessidades de cada pessoa. O conteúdo programático deste programa deverá ser dividido em vários níveis, com graus de dificuldade crescente. De acordo com o desempenho na avaliação, o aprendiz iniciará no nível compatível com suas capacidades, desde que as atividades apresentem um desafio para ele, sem necessariamente passar por todos os níveis anteriores.

Conteúdo Programático:

- Atividades de vida diária: Cuidados pessoais (hábitos à mesa e higiênicos, locomoção e cuidados com vestuário e saúde), socialização (relações interpessoais, boas maneiras, contatos na utilização de recursos da comunidade etc.) e comunicação (linguagem expressiva e compreensiva, escrita e leitura e tempo e medidas).

- Atividades práticas: Atividades de limpeza e conservação de ambientes, cozinha, horticultura, jardinagem, fruticultura, criação de pequenos animais, artesanato, culinária, tapeçaria, cartonagem, bordado, atividades com papel reciclado e diferentes materiais utilizando metal, madeira, couro, tecido etc.

- Atividades complementares: Teatro, dança, música, pintura, educação física etc.

- Atividades acadêmicas: Alfabetização, manutenção pedagógica e conhecimentos sobre o mundo do trabalho, tais como:

- profissões;
- requisitos para o trabalho;
- medidas de higiene e segurança no trabalho;
- relações humanas;
- normas de uma empresa.

Pré-requisitos para o Ingresso:

- Passagem pelo Programa de Avaliação para o Trabalho;
- Autonomia parcial nos hábitos de higiene pessoal e alimentação;
 - Condições de compreender e atender ordens simples;
- Linguagem gestual ou oral que possibilite comunicação com o meio;
- Condições para realizar leitura incidental;
- Controle esfincteriano.

Duração:

De um a três anos, de acordo com o desenvolvimento do aprendiz.

7.2 Etapa da qualificação para o trabalho

Terminada a etapa da Preparação para o Trabalho, inicia-se a da Qualificação para o Trabalho. Esta nova etapa caracteriza-se pelo seu objetivo eminentemente qualificador da mão-de-obra do portador de deficiência para o emprego, que varia muito em decorrência do contexto regional. Pode ser, por exemplo, um emprego como ajudante na criação de animais, operador de máquina copiadora, garçonne na lanchonete, ajudante de produção ou auxiliar de montagem.

A qualificação tem sido reconhecida como fator fundamental na obtenção de bons empregos. Mas ela é também importante para outras áreas

da vida da pessoa, como mostra uma pequena pesquisa realizada pela Federação Nacional das APAES, uma instituição que busca suporte junto aos pais dos portadores de deficiência.

Questões feitas aos pais:

- 1) O interesse de seu filho pela escola melhorou após passar a freqüentar o programa de qualificação profissional?
- 2) O comportamento de seu filho melhorou no ambiente familiar após freqüentar o programa de qualificação profissional?
- 3) Vocês observam que a relação de seu filho melhorou nos contatos sociais com amigos, colegas, parentes etc. após freqüentar o programa de educação profissional?

Quadro III -Resultado de pesquisa sobre o melhoramento dos deficientes nos contatos sociais após programa de educação profissional

Nível de concordância/ discordância	Questão 1	Questão 2	Questão 3
Concorda plenamente	70% (7)	70% (7)	80% (8)
Concorda em parte	30% (3)	30% (3)	20% (2)
Discorda plenamente	0% (0)	0% (0)	0% (0)
TOTAL	100% (10)	100% (10)	100% (10)

A qualificação para o trabalho possui duas modalidades: o Treinamento e a Habilitação.

7.2.1. Programa de treinamento profissional

É um programa que se preocupa fundamentalmente com o desenvolvimento de habilidades necessárias ao desempenho de uma tarefa. Ou seja, o treinamento consiste em desenvolver, por meio de atividades práticas, o potencial laborativo do aprendiz para executar e produzir um determinado trabalho com qualidade, quantidade e responsabilidade na função na qual ele será colocado futuramente.

Os objetivos do Programa de Treinamento Profissional visam:

- Preparar o aprendiz para o exercício de atividades profissionais;
- Aperfeiçoar conhecimentos básicos necessários para a profissionalização;
- Servir de treinamento para posterior colocação no mercado de trabalho competitivo;
- Oferecer aos aprendizes condições para o desenvolvimento de postura adequada para o trabalho;
- Encaminhar o aprendiz para o Programa de Habilitação Profissional e/ou diretamente para um dos programas da etapa da Colocação no Trabalho.

Fonte: Educação Profissional e Colocação no Trabalho

Metodologia:

Este programa deve ser desenvolvido por meio de atividades práticas em ambiente simulado na própria instituição e/ou em situação real de trabalho em empresas (preferencialmente através da parceria instituição-empresa). Para verificar o seu êxito, é necessário fazer avaliação de desempenho durante o desenvolvimento do programa.

Os profissionais deverão sempre evitar manter o aprendiz dentro do Programa de Treinamento Profissional além do tempo necessário. Deverão ter o cuidado de verificar se o aprendiz seria um daqueles poucos casos de encaminhamento ao Programa de Habilitação Profissional ou se ele atingiu as condições de empregabilidade para ser inserido em um dos programas da etapa da Colocação no Trabalho.

O Programa de Treinamento Profissional pode realizar-se nas seguintes modalidades:

- treinamento para o trabalho
- treinamento em estágio

Conteúdo Programático:

O conteúdo é variável de acordo com a ocupação escolhida. Primeiramente, realizar-se-á a análise do mercado de trabalho com a finalidade

de definir a área de atuação, ou seja, escolher entre as atividades industriais, comerciais e rurais qual ou quais serão utilizadas para o desenvolvimento do Programa de Treinamento Profissional. Posteriormente, inserir-se-ão os conteúdos de manutenção e consolidação dos hábitos e atitudes de trabalho visando a conduta profissional adequada.

Ressaltamos que a continuidade das atividades complementares (teatro, música, dança, pintura, educação física etc.) não poderá atingir proporções tais que interfiram no conteúdo e na carga horária do Programa de Treinamento Profissional e, conseqüentemente, façam perder o objetivo central deste programa.

Todo treinamento deve incluir conteúdos referentes à orientação para o trabalho, tais como: documentação pessoal; normas internas de trabalho; tipos de ocupações; concursos públicos; cidadania; estrutura organizacional da empresa; medidas de higiene e segurança no trabalho; legislação trabalhista; relações interpessoais; procura de emprego; organização sindical.

Pré-requisitos para o Ingresso:

- Idade mínima 14 anos;
- Não ter problemas graves de saúde, que exijam tratamento imediato e, portanto, afastamento do Programa de Treinamento Profissional;
- Habilidades básicas necessárias para o treinamento proposto;
- Passagem pelo Programa de Avaliação para o Trabalho e, conforme o caso, também pelo Programa de Pré-profissionalização.

Duração:

A duração é variável de acordo com a área ocupacional, na qual o aprendiz receberá treinamento. Recomenda-se que a duração seja, no máximo, de quatro anos neste programa.

7.2.1.1 Treinamento para o trabalho

Ao longo dos anos, na área da profissionalização da pessoa portadora de deficiência, tem-se utilizado o termo "treinamento em serviço" para designar uma das formas de qualificação para o trabalho. Porém, "treinamento em serviço" refere-se ao treinamento que uma empresa oferece aos funcionários que nela trabalham. E isto não corresponde à situação em que o portador de deficiência se encontra neste momento, ou seja, ele ainda não é funcionário de nenhuma empresa e sim aprendiz em uma instituição. Portanto, o termo adequado é "treinamento para o trabalho".

O treinamento para o trabalho poderá ser desenvolvido na própria instituição utilizando-se da fabricação própria, subcontratos, prestação de serviços e atividades práticas de serviços gerais (limpeza, manutenção, escritório, recepção, alimentação etc) e uma equipe móvel de emprego apoiado. Estas atividades servem como campo de treinamento para o portador de deficiência, que depois pode passar para a modalidade de estágio ou para o Programa de Habilitação Profissional ou para a etapa da Colocação no Trabalho. Portanto, o treinamento para o trabalho irá atender às necessidades temporárias da pessoa portadora de deficiência que, por diversas razões, ainda não atingiu as condições de empregabilidade.

Uma outra forma bastante interessante de viabilizar o treinamento para o trabalho é a escola-empresa - um empreendimento que pertence à instituição mas está localizado na comunidade e montado exclusivamente para o desenvolvimento de programas de qualificação. A escola-empresa, criada nos moldes dos centros de formação do SENAC (hotel-escola, escritório-escola), tem a vantagem de ser uma atividade inserida na comunidade, de proporcionar treinamento em situação real na comunidade, de promover alto grau de independência pessoal e social, de garantir participação social e de facilitar o ingresso no mercado de trabalho competitivo.

A escola-empresa pode ser uma loja, uma padaria, um restaurante, uma cozinha industrial, uma sapataria ou um ponto de conserto para bicicletas etc. Esta deve situar-se na comunidade em local comercialmente interessante e possuir contato direto com os consumidores. Os aprendizes recebem orientação dos instrutores e adquirem, de forma progressiva, habilidades em

todas as tarefas inerentes ao empreendimento. Cada aprendiz deve ser treinado conforme seu ritmo individual e concluir o Programa de Treinamento Profissional com uma qualificação limitada ou completa, sendo depois encaminhado para a etapa da Colocação no Trabalho.

É de suma importância que o Programa de Treinamento Profissional possua caráter transitório pois, assim, evita-se o perigo de o aprendiz permanecer indefinidamente na instituição e de o profissional não enxergar uma chance de colocá-lo no mercado competitivo. Os autores deste manual consideram que toda pessoa possui direito de levar uma vida produtiva independente. Por isso, apenas um número muito reduzido de pessoas portadoras de deficiência muito acentuada irá permanecer na instituição.

7.2.1.2. Treinamento em estágio

O treinamento em estágio é realizado numa empresa, portanto em situação real, onde o aprendiz vai desenvolver e/ou modificar atitudes, a fim de torná-las aceitáveis no mundo do trabalho e adquirir uma qualificação profissional que objetive sua futura colocação em um emprego competitivo.

No estágio, o portador de deficiência exercitará seus direitos e deveres de cidadão trabalhador, poderá mudar conceitos e valores, aperfeiçoará seu aprendizado, obterá o reconhecimento social e com isto assegurará o bom desempenho em um futuro emprego.

Até agosto de 1991, não havia respaldo legal para a realização de estágio nas empresas. Em 30/08/91, o Ministério do Trabalho e Previdência Social, através da Instrução Normativa nº 5, assegura o trabalho educativo cujo fim é o desenvolvimento da capacidade laborativa do portador de deficiência. Mais recentemente, o governo federal através da Lei 8.859, de 23/03/94, garante o direito ao portador de deficiência à participação em atividades de estágio em empresas públicas e particulares, sem que isto caracterize vínculo empregatício.

7.2.2. Programa de habilitação profissional

O Programa de Habilitação Profissional consiste em propiciar ao aprendiz, em um nível mais formal e sistematizado do que no Programa de Treinamento Profissional, a aquisição e/ou o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades especificamente associados a uma determinada profissão ou ocupação. A habilitação profissional apresenta as seguintes características principais:

- Estruturação formal;
- Conteúdo programático sistematizado abrangendo teoria e prática;
- Duração pré-determinada, diferente da que existe na modalidade de treinamento;
- Pré-requisitos (por exemplo, nível de escolaridade) mais exigentes do que no treinamento.

Os objetivos deste programa visam:

- Aquisição de conhecimentos específicos de uma profissão ou ocupação;
- Aquisição de habilidades específicas necessárias ao desempenho dessa profissão ou ocupação;
- Desenvolvimento de conhecimentos e habilidades anteriormente adquiridos pelo aprendiz e que ainda não sejam suficientes para o imediato exercício da profissão ou ocupação em foco.

Metodologia:

Cabe à instituição, enquanto provedora do Programa de Habilitação Profissional na própria instituição e/ou encaminhadora de seus aprendizes aos cursos de habilitação na comunidade :

Quanto aos cursos externos à instituição:

- Cadastrar os cursos de habilitação profissional existentes em sua comunidade;
- Orientar os técnicos desses cursos em relação às necessidades do portador de deficiência;

- Sugerir adaptações no mobiliário, no equipamento, no conteúdo programático e/ou na metodologia dos cursos, com vistas a propiciar ao habilitando o melhor aprendizado possível;
- Encaminhar os aprendizes aos cursos selecionados.
Quanto aos cursos na instituição e externos a ela:
- Proceder à análise dos pré-requisitos para o ingresso em cada curso disponível;
- Selecionar os cursos compatíveis com as necessidades do portador de deficiência;
- Realizar os cursos selecionados;
- Proceder ao estudo de caso de cada aprendiz juntamente com outros profissionais da equipe da instituição e com técnicos do curso em andamento;
- Acompanhar o desempenho e o progresso dos aprendizes durante a realização dos cursos;
- Encaminhar aprendizes para a realização de estágio nas empresas.

Conteúdo programático:

Independentemente da área profissional escolhida, os cursos deverão levar em consideração os seguintes conteúdos:

- Conhecimentos específicos (da ocupação ou profissão escolhida);
- Competências específicas (habilidades a serem colocadas em prática quando do exercício dessa ocupação ou profissão escolhida);
- Orientação para o trabalho (documentação pessoal, normas internas de trabalho tipos de ocupações, concursos públicos, cidadania, estrutura organizacional da empresa, medidas de higiene e segurança no trabalho, legislação trabalhista, relações interpessoais, procura de emprego e organização sindical);
- Desenvolvimento de postura profissional (aquisição de atitudes e comportamentos desejáveis em qualquer trabalhador);
- Habilidades de gestão (em alguns casos, torna-se necessário que o portador de deficiência tenha conhecimento e competência relacionados a preços,

custos, vendas etc. de forma que ele possa se autogerenciar, por exemplo, num futuro trabalho autônomo).

Pré-requisitos para Ingresso no Programa:

- Idade mínima 14 anos;
- Escolaridade (Postulamos a relevância da escolaridade essencial para o aprendizado do curso escolhido, diferentemente da escolaridade mínima exigida pelos cursos que ainda não levam em consideração o critério de adequar os pré-requisitos ao aluno);
- Ter autonomia nas atividades da vida diária;
- Não ter problemas graves de saúde que exijam tratamento imediato e, portanto, afastamento do Programa de Habilitação Profissional;
- Passagem pelo Programa de Avaliação para o Trabalho e, conforme o caso, também pelo Programa de Pré-profissionalização.

Duração:

A duração é variável de acordo com a área de habilitação escolhida. Ressaltamos que neste programa a duração dos cursos será bem menor do que a duração do treinamento profissional.

7.3. A Etapa da colocação no trabalho

Esta constitui a última etapa do Processo de Educação Profissional e Colocação no Trabalho (PECT), a qual confirmará ou não a validade e a eficiência de todo o procedimento anterior (primeira e/ou segunda etapas).

A colocação no trabalho é a inserção da pessoa portadora de deficiência em algum tipo de atividade laborativa, primordialmente competitiva e sempre condizente com o potencial, as condições físicas e as aspirações dessa pessoa e também com as disponibilidades existentes na comunidade.

A etapa da Colocação no Trabalho visa:

- ser um meio de facilitar a inserção da pessoa portadora de deficiência na comunidade;
- proporcionar à pessoa portadora de deficiência o encaminhamento a um emprego ou trabalho que lhe dê condições de realização profissional e de exercício de seus direitos e deveres trabalhistas;
- permitir a garantia e a consolidação do exercício da cidadania como membro ativo da sociedade.

Esta etapa se utiliza de três programas:

- Programa de Emprego Competitivo Tradicional
- Programa de Emprego Competitivo Apoiado
- Programa de Trabalho Autônomo.

7.3.1. Programa de emprego competitivo tradicional

O Programa de Emprego Competitivo Tradicional consiste fundamentalmente em ajudar o aprendiz na busca de uma atividade laborativa a partir do momento em que ele esteja apto a atingir os índices de produtividade (quantidade, qualidade e postura profissional) exigidos pelo empregador. É considerado tradicional por causa do método “treinar-colocar” que vem sendo utilizado há bastante tempo na colocação de pessoas portadoras de deficiência que não requerem apoio contínuo no local de trabalho.

O objetivo do Programa de Emprego Competitivo Tradicional é o de proporcionar à pessoa portadora de deficiência condições que a levem a uma atividade produtiva e remunerada, realizada no mercado de trabalho competitivo, a qual lhe assegurará o exercício de seus direitos e deveres trabalhistas e permitirá sua inserção na sociedade.

Metodologia:

Este programa realizará os seguintes procedimentos, juntamente com o candidato, sua família e empresas:

- 1 . Pesquisa de mercado visando levantar as empresas da comunidade que ofereçam atividades profissionais compatíveis com a qualificação do portador de deficiência;
2. Entrevista com o empregador para:
 - sensibilização quanto às características e ao potencial laborativo do candidato;
 - realização de análise ocupacional para compatibilizar a competência do candidato com a função que ele irá exercer e também para organizar um banco de empregos.
3. Entrevista com o candidato e a família para preparar a transição da etapa da Qualificação para a de Colocação no Trabalho.
4. Encaminhamento do candidato à vaga de emprego, realizando um acompanhamento e avaliação do seu desempenho durante o período do contrato de experiência.

Pré-Requisitos para Ingresso:

- Idade acima de 14 anos;
- Certeza de querer atuar em situação real de trabalho;
- Autonomia para dirigir-se ao local de trabalho (fábrica, fazenda, escritório etc.) e nele atuar;
- Qualificação adequada para o emprego em questão;
- Passagem pelo Programa de Avaliação para o Trabalho e, se for o caso, também pelo Programa de Pré-profissionalização ou Programa de Treinamento Profissional ou Programa de Habilitação Profissional.

7.3.2. Programa de emprego competitivo apoiado

O Programa de Emprego Competitivo Apoiado destina-se àqueles aprendizes que, para obterem e reterem emprego competitivo em ambientes comuns, necessitam maior apoio em razão de suas dificuldades físicas, mentais, sensoriais, múltiplas e/ou sociais em grau acentuado. Destina-se também aos portadores de deficiência que tiveram empregos

intermitentemente ou então nunca obtiveram um emprego competitivo na vida. Quando o emprego requer esse apoio maior, é denominado "emprego apoiado". O emprego apoiado segue o processo "colocar-treinar", exatamente ao contrário do processo tradicional "treinar-colocar". Ou seja, no emprego apoiado, primeiro colocamos a pessoa com deficiência no emprego e depois a treinamos no próprio posto de trabalho.

Neste sentido, o emprego apoiado abre a possibilidade de trabalho competitivo para pessoas que têm permanecido em oficinas protegidas de trabalho.

Modalidades:

As principais modalidades de emprego apoiado são as seguintes:

Individual

É o emprego exercido individualmente em empresa de pequeno, médio ou grande porte, com apoio do treinador de trabalho.

Enclave

É um pequeno grupo de até oito pessoas com deficiência severa, trabalhando juntas em uma única empresa comercial ou industrial de grande porte, sob supervisão da própria empresa e com o apoio de um treinador de trabalho.

Equipe Móvel

É um pequeno grupo de mais ou menos cinco trabalhadores e um treinador de trabalho, todos contratados pela instituição, os quais prestam serviços na comunidade, geralmente na área de manutenção de jardins e parques e de zeladoria.

Os objetivos do Programa de Emprego Competitivo Apoiado são os seguintes:

- Ajudar pessoas com deficiência que estejam em oficina protegida de trabalho a saírem de lá ou evitar que outras sejam para lá encaminhadas, conseguindo-lhes empregos apoiados na comunidade;
- Treinar a pessoa portadora de deficiência nas tarefas próprias da função que irá desempenhar dentro da empresa após sua colocação;
- Inserir a pessoa portadora de deficiência no trabalho e, conseqüentemente, na sociedade;
- Garantir que o empregado apoiado retenha seu emprego, por meio de um acompanhamento sistemático no local de trabalho, pelo tempo que ele necessitar.

Metodologia:

Os procedimentos relativos ao encaminhamento do candidato ao emprego apoiado são os seguintes:

1. Avaliação do candidato:

- Processo de avaliar as habilidades e os interesses do candidato, bem como as suas possíveis necessidades de apoio, com vistas à colocação em emprego. Pode-se realizar através de:
 - entrevistas e observações informais;
 - interpretação das avaliações formais;
 - avaliação de conduta em situações específicas.

2. Busca de emprego adequado:

Exploração do mercado de trabalho da comunidade, através de:

- contatos (visitas, cartas, telefonemas) com empregadores;
- contato com entidades empresariais e de trabalhadores (sindicatos);
- utilização dos meios de comunicação (jornal, rádio, TV etc.).

3. Avaliação do local de trabalho:

Análise do local de trabalho através de:

- observação do posto de trabalho e de todos os ambientes da empresa;

- análise ocupacional e de tarefas;
- entrevista com o empregador ou chefe de pessoal.

4. Colocação:

Escolha do candidato à vaga, considerando fatores-chave, tais como:
transporte;

- habilidade física;
- comportamento social;
- autonomia nas atividades da vida diária;
- motivação do candidato;
- apoio da família.

5. Treinamento no local de trabalho

- Fornecimento, por parte do treinador de trabalho, de:
- treinamento com instruções sistemáticas para a realização das tarefas;
- supervisão no desenvolvimento de habilidades complementares(uso do transporte, do refeitório, do banheiro etc.) e retirada progressiva do apoio à medida que o portador de deficiência:
- aumenta a taxa de produtividade atendendo o padrão esperado pela empresa;
- e se estabiliza na empresa quanto a: produtividade, relacionamento social e conduta profissional.

6. Acompanhamento:

Deve haver acompanhamento para:

- identificar as necessidades de apoio;
- buscar outros serviços existentes na comunidade, se necessário, para atender àquelas necessidades;
- considerar as avaliações do encarregado, dos colegas de trabalho, da família e do próprio trabalhador nas visitas periódicas (em média uma ou duas vezes por mês) ou nos contatos telefônicos.

Pré-Requisitos para o Ingresso:

- Idade acima de 14 anos;
- Desejo de atuar em situação de trabalho real;
- Necessidade de apoio para obter e reter emprego;
- Preparação mínima para atuar no mundo do trabalho principalmente em termos de postura profissional;
- Habilidades sondadas/identificadas pelos profissionais da instituição;
- Passagem pelo Programa de Avaliação para o Trabalho e, se for o caso, também pelo Programa de Pré-profissionalização.

Exemplo:

F. G., 35 anos de idade, é portadora de deficiência múltipla (deficiência mental, paralisia cerebral e distúrbio da fala). Até os 26 anos de idade, ela morou com os pais e, depois, foi morar em uma residência coletiva pertencente à instituição de reabilitação profissional onde ela era cliente.

Dos 20 aos 26 anos de idade, ela frequentou uma oficina protegida de trabalho, onde adquiriu experiência em etiquetagem e classificação de envelopes para mala direta, empacotamento de variados artigos, montagem de kits com talheres descartáveis e guardanapos, e desenvolveu habilidades de limpeza de sanitários.

Durante um ano antes de ser encaminhada à nova instituição, ela morou, com uma amiga, em um apartamento supervisionado. Atualmente, os pais dão à filha bastante apoio afetivo, mas não têm condições de lhe oferecer ajuda concreta. F. G. tem poucos amigos e não frequenta atividades da comunidade.

Considerando as informações coletadas e os interesses e habilidades de F. G., chegou-se à conclusão de que a atividade profissional onde ela teria melhor desenvoltura e sucesso seria em uma indústria, principalmente em funções que utilizariam as habilidades por ela demonstradas durante sua permanência na oficina protegida de trabalho. Entretanto, dada a sua inexperiência no mercado de trabalho competitivo, F. G. e a instituição,

juntamente com sua família, optaram pelo emprego apoiado. Neste caso, foi escolhido o modelo individual de emprego apoiado. Após uma busca nas ofertas do mercado de trabalho, a treinadora de trabalho localizou uma vaga de montadora de kits de pratos e talheres descartáveis numa indústria de produtos plásticos. Após sua colocação, ela aprendeu rapidamente essa função com a ajuda da treinadora de trabalho, que também lhe deu apoio na fase de familiarização com os vários ambientes físicos da fábrica e com os colegas de trabalho. Com uma adaptação feita na bancada para contornar sua dificuldade física, ela conseguiu produzir dentro dos padrões da empresa. Meses depois, já sem necessidade do apoio inicial dado pela treinadora de trabalho, F. G. foi considerada um caso de sucesso.

7.3.3. Programa de trabalho autônomo

O Programa de Trabalho Autônomo consiste em propiciar orientações e informações à pessoa com deficiência acerca de que o trabalho autônomo:

- se caracteriza pela atuação profissional, sem vínculo empregatício;
- implica no gerenciamento de um pequeno negócio ou empreendimento, que envolve administração de recursos, aquisição de encomendas e comercialização, marketing e vendas;
- poderá necessitar do envolvimento de outras pessoas (pais, irmãos, parentes, amigos etc.), caso haja implicações que dificultem a ação individual da pessoa com deficiência.

Modalidades: Podem ser discriminadas quatro modalidades de trabalho autônomo: individual, indústria caseira, cooperativa e microempresa.

Individual

Nesta modalidade, o trabalhador atua por si só, se necessário com auxílio de outras pessoas e com equipamentos de acordo com o ramo de atividade escolhido, em espaço alugado, cedido ou próprio.

Seguem alguns exemplos de ramos de atividade para a modalidade individual:

- produção e venda de produtos alimentícios (cafezinho, sanduíche, sucos, salgadinhos etc.);
- venda de variados produtos de escritório;

Pré-requisito para o Ingresso:

- Passagem pelo Programa de Avaliação para o Trabalho e, se for o caso, também pelo Programa de Pré-profissionalização ou Programa de Treinamento Profissional ou Programa de Habilitação Profissional.

7.3.4 Entrevistas ilustrativas:

Para documentar a prática existente apresento a seguir entrevistas feitas por profissional de uma instituição, coletada do livro Educação Profissional e Colocação no Trabalho – Uma Nova Proposta de Trabalho junto a pessoa portadora de Deficiência :

Entrevista com um trabalhador

C. J. S. é cabeleireiro, profissional autônomo e possui salão de beleza em um bairro da periferia em Salvador. É ex-aluno da APAE, casado, tem 35 anos de idade e percebe uma renda mensal de R\$ 700,00.

Pergunta: O que levou você a decidir ser um profissional autônomo?

Resposta: Eu tive várias experiências em várias empresas de prestação de serviços que não deram certo. Um dia fiz uma visita a um salão de beleza e lá fui incentivado para fazer o curso de cabeleireiro.

Pergunta: Como você se estruturou para a montagem de seu negócio?

Resposta: Com as economias adquiridas no meu trabalho.

Pergunta: Quais foram as pessoas que te apoiaram neste momento?

Resposta: Minha família, principalmente meu pai.

Pergunta: Quais os obstáculos encontrados?

Resposta: O maior obstáculo foi a discriminação da comunidade, que vê o cabeleireiro como "bicha". Mas meus pais me deram muita força.

Pergunta: Em algum momento você quis recuar de seus objetivos?

Resposta: Não. Muito pelo contrário. Cada vez mais invisto em meu trabalho. Participo de cursos, congressos etc.

Pergunta: Em que momento ocorreu a estabilização de seu negócio?

Resposta: Tem mais ou menos 5 anos.

Pergunta: A APAE contribuiu para a sua formação profissional? Como?

Resposta: Contribuiu. Quando ingressei na APAE, era muito nervoso, não conseguia aprender, nem vencer as dificuldades escolares, era desatento, não obedecia ordens.

Pergunta: Hoje, como você se vê profissionalmente e socialmente?

Resposta: Totalmente integrado. Tenho minha família, minha casa própria, meu salão de beleza, vendo geladinho, etc. Meu maior sonho é comprar um sítio onde pretendo morar e viver do aluguel dos meus imóveis.

Pergunta: Você, como empresário, aceitaria em seu quadro, funcionário portador de deficiência?

Resposta: Aceitaria. Pois não vejo nenhuma diferença das outras pessoas.

Pergunta: Você aconselharia seus ex-colegas a montar seu próprio negócio?

Resposta: Aconselharia. Porque não temos que prestar satisfação a ninguém. O importante é escolher numa profissão que dê lucro.

Indústria Caseira

Definição:

A indústria caseira é uma pequena atividade produtiva desenvolvida no domicílio do portador de deficiência, geralmente envolvendo outros familiares, tanto na fabricação e comercialização de produtos quanto no gerenciamento do negócio.

Pré-requisitos:

Para ser indicada a abrir uma indústria caseira, a pessoa com deficiência deverá ter um ou mais dos seguintes pré-requisitos:

- Domínio de uma atividade;
- Interesse em realizar uma atividade produtiva em seu domicílio;
- Disponibilidade da família em apoiar o portador de deficiência neste sentido.

Exemplo:

Uma aprendiz, de 20 anos de idade, portadora de uma deficiência mais comprometida, freqüentava a instituição na oficina de corte e costura e bonecos. Sua mãe costumava levá-la à instituição. Devido às suas habilidades manuais em costura, esta aprendiz foi convidada a freqüentar a oficina da instituição como ajudante do instrutor. Com o passar do tempo, a mãe, por motivos de saúde (reumatismo nos joelhos), não poderia mais continuar indo à instituição. E teve a idéia de convidar a filha para abrir juntas uma indústria caseira de bonecos.

A instituição ajudou as duas na confecção de moldes. E, assim, puderam iniciar a atividade em casa.

Cooperativa**Definição:**

A cooperativa é uma associação autônoma, formada por pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais em comum, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida.

A cooperativa é, ao mesmo tempo, uma associação e uma empresa econômica. Por isso se diz que ela tem natureza dupla, sendo considerada uma das formas mais avançadas de organização social. A cooperativa reúne pessoas que têm interesses, problemas e necessidades em comum. Todos os associados têm os mesmos direitos e deveres definidos em estatutos. É regulamentada pela lei cooperativista nº 5.764 de 16/12/71, que a define como uma sociedade de pessoas com forma e natureza jurídicas próprias, de

natureza civil, não-sujeita à falência e constituída para prestar serviços aos associados. "Os sócios assumem de forma igualitária os riscos e benefícios do empreendimento e participam ativamente". (Rech, 1995, p. 25).

A cooperativa subdivide-se em três grupos: associados, dirigentes e funcionários. Uma cooperativa, conforme a legislação atual, deve possuir pelo menos 20 sócios (cooperados). Estes determinam em assembléias gerais todos os procedimentos da cooperativa. Convém contratar um gerente que se obriga a prestar conta de suas ações. A venda líquida é distribuída proporcionalmente em relação à quantidade de trabalho realizado.

Portadores de deficiência aptos para executarem com independência uma função ou tarefa, podem juntamente com pessoas não-portadoras de deficiência e/ou familiares formar uma cooperativa.

O princípio de autogestão requer que todos os sócios (portadores de deficiência ou não) estejam envolvidos nas decisões coletivas. É, portanto, imprescindível que também a pessoa portadora de deficiência esteja preparada para agir como sujeito sendo responsável pelos atos de sua vida pessoal e profissional. Para garantir o bom funcionamento da cooperativa, os sócios podem nomear um consultor que acompanhe a sua gestão. Os campos de atuação da cooperativa são muito amplos: prestação de serviços, produção parcial ou total de diversos produtos, produção individual e venda coletiva. Apresentamos, a seguir, uma experiência de cooperativa de deficientes auditivos.

Exemplo: A COPAVI - Cooperativa Padre Vicente de Paulo Penido Bunier, fundada em 28/02/89, em Belo Horizonte/MG, é constituída e administrada por 105 pessoas portadoras de deficiência auditiva. Tem como objetivo a prestação de serviços e locação de mão-de-obra em informática. Ela oferece:

- aos candidatos ao emprego: treinamentos em datilografia e digitação;
- aos sócios (cooperados): cursos de aperfeiçoamento em informática (Windows, Word, Excel); curso de português; assistência médica e odontológica; e vale-alimentação;

- aos clientes: serviços de informática realizados por pessoas (portadoras de deficiência auditiva) qualificadas.

Atualmente a COPAVI presta serviços ao órgão municipal de processamento de dados em Belo Horizonte e em várias Secretarias Municipais, onde seus sócios trabalham em funções de digitadores e preparadores de documentos.

Pré-Requisitos:

- Idade mínima de 18 anos
- Domínio da atividade a ser desenvolvida na cooperativa · Apoio da família
- Certeza de querer atuar em situação de trabalho real

Microempresa**Definição:**

É uma unidade produtiva de bens econômicos, que se diferencia das empresas média e pequena pelo seu tamanho reduzido, pela produção ou faturamento anual e pelo número de empregados.

A microempresa pode ser industrial, comercial, artesanal e prestadora de serviços. Possui legislação própria e obrigações tributárias (lei nº 7.256, de 27/04/89). As microempresas são aquelas que tiveram receita bruta de R\$ 120.000,00/ano de faturamento em nível federal e 96.000 UFIRs em nível estadual.

Uma microempresa funciona como uma empresa autônoma, auto-suficiente, gerando renda e emprego.

Pré-requisitos:

- Idade mínima de 18 anos
- Domínio da atividade desejada
- Certeza de querer atuar em situação de trabalho real
- Capacidade para autogerenciar um empreendimento.

Exemplos:

- **Camille Claudel: a arte como metáfora da inclusão**

“A arte tem o poder de transpor abismos e de construir uma sociedade mais harmônica, menos equivocada e mais unívoca.”

O debate sobre a inclusão social da pessoa portadora de deficiência é por si só permanente e inesgotável. Assim, seja qual for o ângulo que escolhermos para refletir sobre a sociedade contemporânea, tal questão estará sempre lá.

É com base nessa premissa que gostaríamos de dar continuidade à discussão. Tomemos como ponto de partida a exposição das obras de Camille Claudel no Museu de Arte da Pampulha (MAP). Uma pergunta surge então naturalmente: o que teriam a ver essas esculturas com o assunto de nossa publicação? Como resposta, podemos dizer que a policemia é algo inerente à linguagem artística, isto é: a obra de arte é sempre uma obra aberta, de modo que podemos extrair dela significações múltiplas. Pensemos nas significações dessa exposição, não no terreno propriamente artístico, mas no campo da inclusão social do portador de deficiência.

Atendendo ao anseio da comunidade de deficientes visuais de Belo Horizonte, representantes da CAADE e das Secretarias Municipais da Educação e da Cultura entraram em entendimento com a direção do MAP para permitir a visita de deficientes visuais, em horários especiais, às obras da escultora. Os horários especiais justificam-se pelo fato dos deficientes visuais poderem tocar nas peças sem que isso cause o mesmo desejo nos demais observadores, o que acarretaria em riscos para as mesmas.

Pergunta-se pois: o que as mãos de um deficiente visual podem perceber apalpando as esculturas de Claudel?

Elas podem sentir bem mais do que a delicadeza e a pujância da obra de uma artista sensível e atormentada. Mas, para além do conteúdo mesmo da arte, essas mãos podem sentir o arrepio provocado pela ousadia. A ousadia de conquistar um novo espaço, de se aventurar por novas linguagens e destruir saber que o espaço da arte é por excelência um espaço de inclusão. No mito

babélico era impossível a integração entre as pessoas, em virtude de uma intransponível discrepância de linguagem. A arte é, nesse sentido, uma Babel às avessas. Ela tem o poder de transpor abismos e de construir uma sociedade mais harmônica, menos equivocada e mais unívoca.

Gostaríamos assim, que o gesto de um deficiente visual ao tocar uma peça de Camille Claudel, fosse percebido por todos como bem mais do que um ato de fruição artística, mas como um processo de inclusão tão policêmico como é a própria linguagem da arte.

- Portadora da Síndrome de Down conquista lugar no mercado de trabalho

A luta por uma vaga no mercado de trabalho está cada vez mais árdua, com fechamento de postos e maior exigência curricular e de habilidades. Nem por isso Maria Luísa Souza, 19 anos, deixou escapar sua chance de conseguir e manter o emprego, no qual está há quase um ano. Luísa seria apenas mais uma das inúmeras pessoas em início de carreira, não fosse um agravante: é portadora da Síndrome de Down. Apesar da deficiência, a adolescente sempre foi tratada de maneira a viabilizar sua convivência social. A esse fator somou-se uma personalidade determinada e o resultado foi a conquista de um emprego no McDonald's do Shopping Diamond Mall, em Belo Horizonte.

O proprietário do fast food, Mauro Bastos Pinhel, defende a tese de que as pessoas especiais, como Luísa, desempenham corretamente suas funções como qualquer outro funcionário da lanchonete. Baseado na experiência adquirida em suas empresas no Rio de Janeiro, Pinhel selecionou Luísa entre um grupo de deficientes, por sua capacidade e não por paternalismo, como faz questão de frisar. "Ela passou pelo treinamento e não tem nenhum privilégio. Não há espaço para a discriminação, inclusive porque ela é muito crítica quanto aos padrões de trabalho, às vezes até mais do que seus colegas", explica Mauro.

É desta maneira, tranqüila e profissional, que os clientes e funcionários do McDonald's também vêem o trabalho de Luísa. A família, no entanto, teve um pouco de receio no início. A mãe, Maria de Lourdes Couto, que é psicóloga, imaginava que a filha-caçula entre quatro filhos - pudesse trabalhar com ela

como atendente em seu consultório ou com a irmã, que é dentista. "Ficamos apreensivos, sem saber se Luísa seria bem recebida no novo ambiente", lembra. Mas prevaleceu a vontade da adolescente, que queria mesmo enfrentar o mercado, e ninguém colocou empecilhos.

O lado humano dos negócios

Agora, com todos os seus direitos trabalhistas, Luísa faz planos e afirma estar juntando dinheiro para fazer uma viagem aos EUA. Esta atitude é a confirmação do que diz a psicóloga Maria Aparecida Trindade. "Para o portador de deficiência, o trabalho é muito importante já que ele, como qualquer outra pessoa, tem necessidade de ser útil, reconhecido e de ganhar seu próprio dinheiro". Aparecida atua na *Família Down*, entidade sem fins lucrativos que oferece orientação psicológica e acompanhamento às famílias de deficientes. A entidade foi o veículo entre Luísa e o proprietário do McDonald's.

O empresário, que vê no emprego de deficientes uma forma de suprir o lado humano como complemento do sucesso nos negócios, acredita que essa iniciativa vem abrir portas no mercado de trabalho para outras pessoas como Luísa. Seu argumento parte do princípio de que, se a sua franquia segue padrões internacionais de qualidade e seu quadro de funcionários comporta portadores de deficiência, outras empresas também devem acreditar e investir nesse tipo de mão-de-obra.

8. ANÁLISE DA SITUAÇÃO ATUAL

É grande a desinformação sobre as necessidades, possibilidades e direitos das pessoas portadoras de deficiência, gerando uma gama de preconceitos culturais e sociais, que resultam ainda em segregação, como condição de vida de grande parte desses indivíduos.

A população, em geral, não dispõe de informações e de compreensão sobre as deficiências, suas causas e conseqüências, bem como das alternativas de atendimento. O baixo nível sócio-econômico da maioria das pessoas portadoras de deficiência e suas famílias dificulta seu acesso à informação e aos serviços. Poucos estão informados a respeito dos recursos públicos existentes e aqueles que os conhecem nem sempre dispõem, de recursos financeiros para transporte até os locais de atendimento. Há, ainda, aqueles que não estão informados, sequer, sobre suas próprias deficiências, principalmente no que se refere a etiologias, diagnósticos, prognósticos e capacidades.

Ainda é notória a desinformação, até mesmo dos agentes governamentais quanto às suas responsabilidades na prestação de serviços básicos de atenção às pessoas portadoras de deficiência. Em geral, as comunidades e sociedade também não reconhecem as demandas específicas deste grupo como legítimas e, portanto, como direitos a respostas competentes.

As trocas de informação entre comunidade/família/serviços não são facilitadas, o que acaba mantendo a pessoa portadora de deficiência em condição de exclusão social.

A desinformação é um dos fatores que influi na construção de um imaginário coletivo permeado por preconceitos e equívocos. Neste cenário, a família de uma pessoa portadora de deficiência acaba por assumi-la de forma solitária e impotente.

Mesmo quando a família tem acesso a informações e relativo poder aquisitivo precisa fazer uma verdadeira peregrinação institucional para ingressar nos serviços de habilitação e reabilitação. Em geral, aquelas com

As trocas de informação entre comunidade/família/serviços não são facilitadas, o que acaba mantendo a pessoa portadora de deficiência em condição de exclusão social.

A desinformação é um dos fatores que influi na construção de um imaginário coletivo permeado por preconceitos e equívocos. Neste cenário, a família de uma pessoa portadora de deficiência acaba por assumi-la de forma solitária e impotente.

Mesmo quando a família tem acesso a informações e relativo poder aquisitivo precisa fazer uma verdadeira peregrinação institucional para ingressar nos serviços de habilitação e reabilitação. Em geral, aquelas com maior nível de escolaridade e informação transformam-se em "expert" nas questões relativas às pessoas portadoras de deficiência.

Ao mesmo tempo, são essas famílias que vêm enriquecendo os processos de participação, ampliando o controle de qualidade dos serviços e aumentando as pressões por oferta de atendimentos correspondentes à demanda.

Outro dado relevante a ser considerado é o de que 70% das deficiências, no Brasil, poderiam ser evitadas com programas de prevenção e assistência durante a gravidez e nos primeiros anos de vida da criança (Pichorim, 1994, p.9). Por exemplo, são inúmeros os casos de atrasos no desenvolvimento desencadeados por deficiência crônica de vitaminas.

A dificuldade de acesso e/ou ausência de serviços de estimulação precoce e de outros serviços essenciais voltados para o atendimento dessa população, são responsáveis pela instalação de limites funcionais permanentes em crianças que, devidamente estimuladas, teriam preservado o seu desenvolvimento integral.

Assim, um grande complicador na atenção à pessoa portadora de deficiência é a desinformação.

8.1 Os serviços existentes

Os serviços existentes pertencem a duas redes públicas, a governamental e a não-governamental. Esta última, com o apoio de recursos humanos, materiais e financeiros oriundos dos órgãos públicos e da sociedade civil, tem sido muito importante.

Sem desconsiderar todo o esforço estatal, a rede mais significativa na prestação de serviços informacionais, de habilitação e reabilitação é promovida por organizações da sociedade civil -. Tal rede congrega, inclusive, os movimentos e associações de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência e está concentrada nos grandes centros urbanos, com maior preponderância nas regiões sul e sudeste. Tem sido de fundamental importância, tanto na prestação direta de serviços, como na mobilização social para o reconhecimento dos direitos deste segmento.

8.2 Conquistas que merecem ser destacadas

- mudanças de atitude na sociedade, para maior integração/inclusão das pessoas portadoras de deficiência;
- redimensionamento dos espaços urbanos para o rompimento das barreiras arquitetônicas, pela adaptação de logradouros e transportes;
- sensibilização e abertura do mercado de trabalho para absorção de trabalhadores portadores de deficiência;
- melhoria das respostas educativas e expansão do atendimento às pessoas portadoras de deficiência no sistema educacional da rede pública;
- maior conscientização dos governos para a obrigatoriedade da prestação de serviços especializados para este segmento.

Historicamente, as organizações da sociedade civil assumiram o papel do Estado ao assegurarem serviços de atenção à pessoas portadoras de deficiência. À medida que as demandas se ampliaram, se complexificaram e se diversificaram estas mesmas organizações agregaram novos serviços de tal forma que apresentam, hoje, um perfil de atenção integral, transetorial e portanto, envolvendo, necessariamente, vínculos com as diversas políticas

setoriais (educação, saúde, trabalho, assistência social, cultura, esporte, lazer, etc).

A Constituição Federal de 1988 e as leis infra-constitucionais impõem o clareamento de competências setoriais específicas, ações transeitoriais, e o reordenamento político-institucional com vistas a referenciar o papel das três esferas de governo, no modelo participativo e descentralizado, permitindo assegurar os direitos de todos os cidadãos brasileiros.

Assim, é possível visualizar a implementação de ações de atenção integral às pessoas portadoras de deficiência, resguardando as competências setoriais específicas, o caráter promocional da assistência social e suas funções de inserção e prevenção, bem como, a participação das três esferas de governo e a parceria com a sociedade civil organizada.

É nesta perspectiva que a assistência social, enquanto política de proteção social, terá de redimensionar sua atuação junto à pessoa portadora de deficiência. Caberá a ela atuar em estreita relação com as demais políticas públicas viabilizando o acesso deste coletivo, em situação de pobreza, aos serviços disponíveis, sem desconsiderar a produção e expansão de serviços de proteção social.

Ainda é notória a concentração destes serviços nos grandes centros urbanos. A essa constatação seguem-se outras, dela decorrentes. Não é raro que pessoas portadoras de deficiência sejam separadas de suas famílias e comunidades para obterem atendimento especializado. Embora esse deslocamento continue sendo necessário para parte deste grupo é fundamental que o mesmo seja funcional e humanizado.

É preciso, igualmente, um novo olhar sobre a produção de serviços mais flexíveis, abertos e desconcentrados que permitam assegurar a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no convívio societário e comunitário. Há exemplos de serviços públicos e privados, já implementados nesta perspectiva, que têm como fatores de sucesso os seguintes:

- envolvimento com a comunidade; - integração com outras políticas;
- trabalho em rede;
- desenvolvimento de planos centrados nas necessidades e potencialidades das pessoas portadoras de deficiência, em suas vivências e relações com o contexto social;
- intenso investimento na equiparação de oportunidades.

Contudo, ainda é urgente, a maior cobertura e a distribuição mais eqüitativa dos serviços, assim como a desconcentração e adequação da malha de atendimento, de acordo com as demandas.

8.3 Serviços, programas, projetos e benefícios na área da assistência social

As ações destinadas às pessoas portadoras de deficiência, no âmbito da Política de Assistência Social, são desenvolvidas por governos estaduais, municipais e entidades sociais conveniadas. Tais ações, ainda hoje, envolvem financiamento de serviços denominados: estimulação precoce, tratamento em habilitação/reabilitação, bolsa manutenção e distúrbios de comportamento baseados no modelo proposto, na década de 70, pela Fundação Legião Brasileira de Assistência responsável na época, pelo apoio técnico e financeiro destas ações.

Os recursos financeiros oriundos da área da assistência social, embora destinados inicialmente ao pagamento dos serviços acima mencionados, vem nos últimos anos, compondo, com as demais políticas públicas, o apoio de novos serviços de proteção social às pessoas portadoras de deficiência tais como: atividades de preparação e incorporação no mercado de trabalho, estruturação de casas-lares, apoio a serviços de abrigos de proteção às pessoas portadoras de deficiência em situação de abandono, atendimento a portadores de deficiência no próprio domicílio e atendimento a idosos com deficiência.

Diante deste novo enfoque, toma-se necessária, portanto, a reestruturação do financiamento oriundo da área da assistência social, de forma a responder às demandas de proteção social das pessoas portadoras de

deficiência, bem como às das entidades conveniadas que desenvolvem serviços na área.

9. RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

Deficiente não: diferente, mas capaz

O censo populacional que está sendo realizado em todo o País, propõe, pela primeira vez na história, pesquisas a quantidade de pessoas com diferentes tipos de limitação. Mais importante do que saber quantos são, é incluí-los na sociedade, derrubando as barreiras comportamentais.

Poucos sabem lidar corretamente com pessoas diferentes. O certo é que a disseminação de atitudes simples e básicas favorecem a inclusão do portador de deficiência e ajuda a criar ambientes mais solidários e acolhedores.

A prevenção é fundamental.

Nas projeções mais otimistas, existem cerca de 15 milhões de pessoas brasileiras portadoras de algum tipo de deficiência física, visual, auditiva ou mental. Crianças nascem com deficiência por diversos motivos, entre eles, os genéticos (hereditários ou não/, de má formação do feto (com doenças pela exposição da mãe a fatores de risco durante a gravidez) ou como conseqüências do parto.

A deficiência também pode ser adquirida pelas crianças ou pelos adultos. Traumatismos causados por acidentes são a principal causa, seguidos das seqüelas de doenças como, sarampo, poliomielite, meningite etc. A violência, que aumenta dia a dia nas grandes cidades, também é responsável por muitos casos.

O fato agravante é que nem toda família tem condições de desenvolver um trabalho completo de reabilitação do deficiente. Nas classes sociais menos favorecidas, ele é muitas vezes considerado um coitadinho, um inválido social.

No Brasil existem vários programas de Portadores de Deficiência, cuja missão é disseminar informações e orientações para as famílias que se sentem isoladas e sem saber como auxiliar seus filhos a superarem a deficiência, pois essas pessoas só querem ser felizes e úteis à sociedade. Os resultados poderiam ser mais animadores, não fosse a demora na identificação da deficiência, já que muitos pais não admitem ter filhos especiais e somente tomam providências quando as manifestações já estão evidentes.

Infelizmente, milhões de pessoas no país ainda vivem excluídas pela deficiência, a sociedade exclui, sem acesso a direitos básicos como, escola, trabalho e reabilitação. Muitas vezes são tratadas como se a deficiência afetasse todas as demais funções. Sua capacidade não é estimulada e as oportunidades lhes são negadas até na própria família.

É comum um paraplégico ou portador de paralisia cerebral ser tratado como portador de deficiência mental, quando possui inteligência preservada. Quantos se dirigem a uma pessoa cega em voz alta, como se ela fosse surda, fazendo grande esforço para ela ouvir melhor.

Inclusão e Informação

A sociedade precisa estar mais preparada para promover a inclusão. E a disseminação de informações é fundamental para tornar essa situação uma realidade. É básico saber que o correto é tratar a pessoa com deficiência da mesma maneira que as outras.

É preciso evitar elogios ou depreciações a uma pessoa somente por ela ser limitada. Ou mesmo chamá-la pelo apelido relativo à sua deficiência: ceguinho, maneta, surdo etc. Também é errado superproteger o deficiente, fazendo tudo por ele e ainda referir-se à deficiência da pessoa como uma desgraça ou algo que mereça piedade.

Atitudes simples podem significar muito, como dar o braço ao cego com o seu consentimento. Isso faz com que ele se oriente melhor. É recomendável falar de frente com uma pessoa com deficiência auditiva, para que ela faça a leitura labial. Convém ainda oferecer ajuda a um portador de deficiência física, antes de segurar sua cadeira de rodas, pois essa atitude pode caracterizar invasão.

Oportunidade e cidadania

A pessoa portadora de deficiência desenvolve estratégias de sobrevivência e habilidades, adaptando suas limitações às necessidades diárias e superando normalmente os obstáculos. Faltam-lhe oportunidades para descobrir seus talentos e desenvolver suas capacidades, que somente virão da interação com a sociedade que saiba respeitar as diferenças.

10 – CONCLUSÃO

De acordo com o objetivo geral conclui-se que o portador de deficiente física dotado de inteligência e capacidade de trabalho almeja entrar para o mundo das tarefas desde que seja devidamente treinado e preparado para desempenhar funções.

É portador de deficiência física mas intelectualmente é também portador de vontade, inteligência e capacidade.

No mundo globalizado o deficiente físico fez vir abaixo o preconceito que inviabilizava o seu ingresso no mercado de trabalho.

As barreiras foram rompidas em todos os ambientes, estabelecimento e faculdades, adaptando-se para a preparação e o trabalho do deficiente físico.

De acordo com os objetivos específicos conclui-se que o trabalho de cidadania está sendo cumprido para levar o deficiente físico ao mercado de trabalho, com igualdade de direitos e privilégios do cidadão comum.

O fato da dificuldade de locomoção não impede o deficiente físico de executar tarefas, desde que o ambiente de trabalho seja adaptado e adequado às suas condições para que possa exercer com eficácia e igualdade de desempenho a função que lhe for designada.

Atualmente o deficiente físico conta com a proteção e guarda de órgão público que faz exercer e cumprir as leis e decretos que o protegem e o beneficiam na igualdade de suas funções.

O poder público mais do que nunca, empunhou a bandeira de romper os preconceitos e ingressa-los no mercado de trabalho

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos , os direitos dos portadores de deficiência a iguais oportunidades se estende a todos âmbitos sociais inclusive no esporte e lazer e vêm sendo reconhecidos no mercado de trabalho e na Declaração Universal dos Direitos Humanos ,como exemplos ilustrativos abaixo:

Sem essa de coitadinho

Deficientes físicos estão cada vez mais ousados. De ensaio sensual para revista a trilhas, eles topam tudo

Celina Cortês e Sara Duarte

A publicitária Mara Gabrilli prepara-se para ser clicada pelas lentes do badalado Bob Wolfenson numa mansão no município de Barueri, em São Paulo. É a primeira vez que vai exhibir em uma revista o seu corpo perfeito: 1,70m, 58 quilos, seios fartos, pernas torneadas e bumbum durinho, sem celulite. O fotógrafo está mais ansioso do que Mara. Diferentemente dos ensaios com estrelas como Vera Fischer e Alessandra Negrini, neste ele não pode pedir que a modelo vire os ombros ou ajeite o quadril. Mara é tetraplégica. A cada pose, o fotógrafo sai da sala e chama duas enfermeiras. Elas é que vão despi-la e deixá-la em posição: de perfil na banheira, de pé sobre a cadeira de rodas ou apoiada num piano de cauda. O resultado são sete páginas de fotos, em que a deficiente Mara exhibe a sensualidade de uma mulher de 32 anos orgulhosa de suas curvas.

Ao colocar uma tetraplégica na condição de uma mulher desejável, o ensaio, publicado há duas semanas num belíssimo trabalho da revista *Trip*, subverteu a tradição de ver o deficiente como coitadinho. Paralisada dos ombros para baixo desde que sofreu um acidente de carro há seis anos, Mara Gabrilli posou por vaidade. Para manter-se em forma, ela encara um exaustivo programa de exercícios, com oito horas diárias de massagens, alongamento, bicicleta, fisioterapia e eletroestimulação. “Eu sei que meu corpo tem ângulos bem interessantes e queria mostrar”, afirma. “Muita gente olha para uma pessoa numa cadeira de rodas e pensa que ela é assexuada, mas a vontade

de fazer sexo não pára porque você ficou tetraplégica. No fim, me sentia uma devassa”, revela. Bob Wolfenson diz que a idéia era mesmo essa. Alimentar fetiches – tanto em Mara quanto nos leitores. “Ela ficou gostosa nas fotos”, decreta Bob. Parece que a ousadia agradou. “Uma lei tora deficiente sentiu falta de um homem ao lado de Mara”, conta o diretor da revista, Paulo Lima.

Por ser tetraplégica, Mara precisa de um acompanhante por 24 horas, mas consegue sair com amigos, ir ao cinema, namorar. Depois do acidente, criou coragem até para tirar da gaveta o diploma de psicóloga. Durante dois anos e meio, sentada em uma poltrona comum, atendia a cinco pessoas por dia. “Uma paciente desligada nunca notou que eu não me mexia”, conta Mara. Quem se admira com a coragem da moça em posar seminua deveria ver o ex-modelo Ranimiro Lotufo, com a perna direita amputada, percorrendo os 860 quilômetros do Caminho de Santiago de Compostela, na Espanha, no início de setembro. Com o patrocínio de uma rádio, fez a famosa rota de peregrinos de bicicleta e paraglider. “As pessoas achavam curioso ver um perneta no caminho. Mas eu não ligo; faço mais coisas hoje do que quando tinha as duas pernas”, diz. O acidente ocorreu há cinco anos. A carreira de modelo teve de ser encerrada e Ranimiro passou a sobreviver vendendo roupas e perfumes. Hoje, com uma câmera na mão, participa de competições radicais que envolvam deficientes e vende as imagens para o canal por assinatura ESPN e o Canal 21.

A exemplo de Mara e Ranimiro, muitos portadores de deficiência têm se lançado em empreitadas difíceis até para quem tem pernas e braços perfeitos. Depois das Olimpíadas de Sydney, a cidade australiana sedia, a partir do dia 18, as Paraolimpíadas. Os Jogos especiais para portadores de deficiências contarão com 3.831 atletas de 125 países. Os 66 brasileiros devem trazer mais medalhas do que os atletas normais. Em 1996, em Atlanta, eles conquistaram 21 medalhas, seis a mais do que as obtidas pela delegação estrelada pelo nadador Xuxa e pelo judoca Aurélio Miguel. O carioca Anderson Lopes, 28 anos, é um dos favoritos no lançamento de disco. Ele pratica esportes desde criança para se reabilitar das seqüelas de uma paralisia cerebral. Há quatro anos, em sua primeira Paraolimpíada, bateu o recorde de lançamento de disco.

Repetiu o feito no ano seguinte, no Mundial de Mar Del Plata. Com um patrocínio de R\$ 500, Lopes treina pela manhã e trabalha como comerciário à tarde. “O limite só existe na cabeça das outras pessoas. A vontade de superá-lo me dá garra”, afirma.

De acordo com o fisiatra Luiz Botelho, co-fundador da Fundação Selma – um centro de referência em reabilitação em São Paulo –, a dedicação a alguma modalidade esportiva melhora a qualidade de vida dos deficientes. “Ao se impor o desafio de encestar uma bola, eles adquirem gana e realizam movimentos que jamais teriam coragem se estivessem presos a uma cama. Ganham liberdade de espírito e mais força para a vida”, explica. O coreógrafo Carlinhos de Jesus, dono de uma academia de dança no Rio de Janeiro, aprendeu essa lição ao ensaiar um grupo de 14 atletas que representarão o Brasil nas Paraolimpíadas. É a primeira vez que a dança de salão é incluída como modalidade. O grupo se apresentará dançando a Aquarela do Brasil em cadeiras de rodas. “Em vez de mexer com tronco e quadril, eles passam a ginga pelos movimentos de braços, ombros e até pela expressão facial”, explica Jesus. A dificuldade inicial, diz ele, é a mesma para quase todos os alunos: vencer a inibição. “É difícil fazer eles se soltarem em rodopios e piruetas”, observa Jesus.

Cerca de 10% da população mundial é portadora de algum tipo de deficiência. A sociedade, no entanto, ainda não se acostumou a lidar com o problema. Primeiro porque é difícil ver os deficientes nas ruas. Em São Paulo, somente quatro instituições fazem a reabilitação plena de acidentados (AACD, Hospital das Clínicas, Fundação Selma e Lar Escola São Francisco). Em todo o País, eles não chegam a uma dezena. Por causa disso, cerca de 70% dos deficientes estão isolados em casa, sem trabalho. Muitos não têm acesso à educação, pois os próprios pais temem expor seus filhos. “Em cidades do interior, eles costumam mantê-los dentro de casa por proteção ou por vergonha”, afirma o presidente voluntário da Associação de Assistência à Criança Defeituosa, Décio Goldfarb. “Não faz sentido tratá-los como doentes. Com tratamentos de reabilitação, eles podem ter uma vida normal”, diz a fisiatra Linamara Batistella, do Hospital das Clínicas de São Paulo.

Adaptação – Em alguns casos, a reabilitação é só uma questão de desenvolver habilidades. A carioca Brenda Alves Costa é surda desde o nascimento. Frequenta uma escola comum, tem o acompanhamento de fonoaudiólogos e desenvolveu uma sensibilidade no nervo auditivo suficiente para uma vida bastante independente. Brenda estuda, malha em academia e namora há 11 meses. Aos 12 anos, ela recebeu um convite para fazer um teste na agência de modelos Elite. A mãe, Fátima Alves, não deixou. Em 1999, a morena de 1,78m e 56 kg foi abordada novamente, pela agência Mega, e aceitou. Em agosto, Brenda fez sua estréia na Semana BarraShopping de Estilo, no Rio, e chamou atenção pelo modo seguro de desfilar. Como na cena do filme canadense Os cinco sentidos, em cartaz nacional, em que um médico recebe o diagnóstico de que vai ficar surdo e aprende a sentir as ondulações do som na madeira, Brenda segue o ritmo dos desfiles pelas vibrações do som na passarela. “O sonho dela agora é seguir carreira”, conta a mãe.

Apesar de estarem se expondo mais, os portadores de deficiência ainda têm muitas conquistas pela frente. Para começar, ganhando condições de se locomover na cidade. Dos 30 mil ônibus em circulação em São Paulo, menos de 200 têm elevadores ou escadas móveis para cadeiras de rodas. No Rio, dos 9,9 mil existentes, apenas 14 estão adaptados. Faltam rampas nas entradas dos prédios e até nas estações de metrô. Uma simples ida ao teatro torna-se um suplício. Imagine para conseguir emprego. “As empresas alegam que os deficientes não têm capacitação técnica e que terão de gastar dinheiro para adaptar suas instalações”, explica João Baptista Ribas, consultor do Senai.

A lei Orgânica da Previdência Social estabelece que toda empresa com mais de 100 empregados deve preencher de 2% a 5% de seus cargos com portadores de deficiência. A norma está em vigor desde 1991, mas algumas empresas ainda contratam advogados para burlar a lei ou incluir na quota seus próprios funcionários mutilados em acidentes de trabalho. Outras, com medo da multa de R\$ 60 mil, tentam se adequar. Nos últimos seis meses, a AACD conseguiu empregos para 80 pacientes em serviços de telemarketing, informática ou segurança interna de hospitais. Em São Paulo, a agência Gelre

abriu um setor só para atendê-los. Uma das primeiras contratadas foi Leandra Certeza, 23 anos. Formada em Comunicação Social, ela levou seis anos para conseguir o emprego – o primeiro de seu currículo. “Uma doença óssea me deixou com um metro de altura. Ninguém me dava oportunidade”, lembra. A falta de atenção em relação aos deficientes desconhece a proporção do problema. De acordo com a Associação Desportiva de Deficientes (ADD), a cada mês, no Brasil, cerca de dez mil pessoas sofrem algum acidente ou trauma que deixarão lesões permanentes. Do total, 90% são provocadas por armas de fogo e acidentes de trânsito. No verão, a principal causa de tetraplegia são mergulhos em água rasa

Atleta cega disputará os 1.500 metros

Com apenas 10% de visão, o que do ponto de vista médico é considerado cegueira, a atleta americana Maria Runyan conquistou na segunda-feira 17 uma vaga para disputar as Olimpíadas de Sydney, na Austrália. Ficou em terceiro lugar na prova eliminatória dos 1.500 metros rasos. Desde os nove anos, Maria tem nos olhos uma doença degenerativa da retina chamada mal de Stargardt. Como não consegue ter uma noção exata de onde estão as outras competidoras, concentra o olhar nas raias para não sair da pista e prejudicar as demais concorrentes. “Como não enxergo direito quem está na frente, o melhor é ficar na liderança desde o início”, brinca ela. Maria é a primeira deficiente física a se classificar para os Jogos Olímpicos – até hoje, ela só participou das Paraolimpíadas, nas quais já conquistou seis medalhas de ouro.

Atletas brasileiros dão show e ganham ouro na Paraolimpíada

por Lello Lopes

O Brasil brilhou em Sydney. Mas, ao contrário do que era esperado, não foi nos Jogos Olímpicos. A delegação brasileira que deu show na Austrália era formada por desconhecidos e precisou superar um monte de preconceitos.

Mesmo assim, conquistou 22 medalhas (6 de ouro, 10 de prata e 6 de bronze) na Paraolimpíada, evento destinado aos atletas portadores de deficiência física e mental.

O desempenho do Brasil na Paraolimpíada de Sydney foi o melhor obtido pelo país desde 1988, quando a competição passou a ser disputada na mesma cidade que abriga os Jogos Olímpicos. A participação feminina foi fundamental para a boa performance brasileira. Das seis medalhas de ouro, cinco foram conquistada por mulheres.

A maior estrela do Brasil foi Adria Santos, que faturou duas medalhas de ouro, nos 100m e 200m rasos, na categoria destinada a atletas com deficiência visual completa. Além da vitória, ela bateu o recorde mundial nas duas modalidades. Adria ainda ganhou uma outra medalha em Sydney: a prata nos 400m rasos.

Roseane dos Santos também brilhou bastante na Austrália. Em sua primeira participação numa Paraolimpíada, a atleta ganhou duas medalhas de ouro, no arremesso de peso e no lançamento de dardo, na categoria para amputados. De quebra, ainda bateu o recorde mundial nas duas provas em que foi a vencedora.

E não foi só no atletismo que o Brasil venceu em Sydney. Fabiana Sugimori, nos 50m livre, tornou-se a primeira nadadora deficiente visual do Brasil a ganhar uma medalha de ouro na Paraolimpíada. No judô, foi a vez de Antônio Tenório confirmar o favoritismo e conquistar o bicampeonato na categoria médio.

Apesar das glórias, a situação do esporte paraolímpico no Brasil não mudou depois dos Jogos. Os atletas continuaram sofrendo com o preconceito e a dificuldade em arrumar patrocínios

18/10/2000 - Brasil inicia sua participação na Para-olimpíada

O Brasil estréia na Para-olimpíada de Sydney no judô para deficientes visuais e no basquete para deficientes mentais.

Os judocas Helder Maciel Araújo e Alessandro Fabiano Oliveira iniciam a disputa de suas chaves na madrugada de quinta-feira, a partir das 3h. Participando pela 2ª vez da Paraolimpíada, Araújo compete na categoria leve (até 60 kg) e estréia contra o húngaro Norbert Biro. Oliveira, que lutou em Barcelona 92 e Atlanta 96, compete na categoria meio-leve (até 66 kg) e faz seu 1º combate com o britânico Darren Kail.

No basquete para deficientes mentais, o Brasil estréia contra a seleção de Portugal, a partir das 2h30.

25/10/2000 - Ádria agora é prata

A brasileira Ádria Santos, 26 anos, conquistou sua 2ª medalha na Paraolimpíada. Na corrida dos 400m, categoria T11 (deficientes visuais), a atleta chegou em 2º lugar, com o tempo de 59s46, sua melhor marca. A espanhola Purificacion Santamarta confirmou seu favoritismo, quebrando o recorde mundial, com o tempo de 56s83 e ficando com o ouro. Purificacion saiu na frente e liderou toda a prova. Nos 300m da corrida, o guia de Ádria, Gérson Knittel, avisou a atleta de que ela não chegaria em 1º lugar. A partir daí, Ádria optou por tentar melhorar sua marca e também se poupar para a prova da manhã seguinte. "Esperava melhorar meu tempo e consegui. Isso é uma vitória", comenta.

Ádria enfrenta Purificacion novamente amanhã, 26/10, na semifinal dos 200m. A corredora está otimista porque todo o seu treinamento visou às provas dos 200m e às 100m. Nesta última conquistou a medalha de ouro. Em Atlanta, nos 200m, Ádria foi medalha de prata, com o tempo de 26s01. O 1º. lugar ficou com Purificacion. Em Sydney, para levar o ouro para casa Ádria sabe que precisa baixar sua marca para 25s. "A briga mesmo vai ser amanhã e estamos mais preparados", fala com otimismo o guia Gérson Knittel. Na prova de hoje dos 400m, a inglesa Tracey Hinton ficou com a medalha de bronze, terminando o percurso em 1:01.66.

26/10/2000 - Rosinha entra para a história paraolímpica brasileira

Roseane Santos, a Rosinha, se tornou-se a 1ª atleta brasileira a conquistar 2 medalhas de ouro em uma mesma edição da Paraolimpíada. Ela quebrou o recorde mundial 3 vezes e venceu o lançamento de dardo feminino F58 para atletas que competem sentadas. Rosinha já havia quebrado o recorde mundial e vencido a prova do arremesso de peso.

O Brasil soma agora 11 medalhas nos Jogos Paraolímpicos de Sydney. Sexta das 15 competidoras na ordem de lançamento da prova, Rosinha quebrou o recorde mundial em sua 3ª tentativa com 30,01m. A antiga marca pertencia a Khadija Jaballah, atleta da Tunísia, com 29,95m. Porém, o recorde da brasileira durou pouco tempo. Khadija, que foi a 11ª concorrente, lançou 30,08m em sua 2ª tentativa.

Na 2ª fase da prova, que contou apenas com as 8 melhores nos 3 arremessos iniciais, Rosinha superou o recorde mundial em 2 oportunidades. Em seu 4º lançamento, alcançou 30,44m. No 6º e decisivo, melhorou sua marca: 31,58m.

A tunisiana Khadija, que também foi a principal rival da brasileira no arremesso de peso, perdendo por 5cm, teve como melhor marca 30,82 m. Quando viu o resultado da rival, Rosinha, que é amputada da perna esquerda, acenou para o público com uma toalha amarela.

Rosinha ainda compete no lançamento do dardo, mas diz que é a sua prova mais fraca

30/10/2000 - Brasil faz uma das sua melhores participações em Paraolimpíadas

O Brasil encerrou na madrugada deste domingo sua participação na Paraolimpíada de Sydney com a melhor campanha desde que os Jogos passaram a ser disputados na mesma cidade que abriga a Olimpíada, em Seul 88.

Em 11 dias de competições, os atletas brasileiros conquistaram 22 medalhas (6 de ouro, 10 de prata e 6 de bronze).

O melhor desempenho do país até então havia acontecido na cidade sul-coreana com 27 medalhas (4 de ouro, 10 de prata e 13 de bronze). Em Barcelona 92, foram 7 medalhas (3 ouro e 4 bronzes), e em Atlanta 96, 21 (2 de ouro, 6 de prata e 13 de bronze).

No geral, a melhor participação continua sendo a da Paraolimpíada de 1984, que foi realizada em Nova York (EUA) e Stoke Mandeville (ING). Naquela ocasião foram 27 medalhas (7 de ouro, 14 de prata e 6 de bronze). O presidente do CPB, João Batista de Carvalho e Silva, disse que o resultado pode ser melhor na Paraolimpíada de Atenas 2004.

"O brasileiro tira leite de pedra. Se a gente tiver planejamento, vamos melhorar muito."

Dentro da campanha brasileira, também houve vários destaques individuais. O judoca cego Antônio Tenório repetiu o feito de Atlanta 96 e conquistou a medalha de ouro.

A velocista Adria Santos conquistou 2 medalhas de ouros com 2 recordes mundiais e 1 de prata nas provas para atletas cegas no atletismo. Em sua 1ª Paraolimpíada, Roseane Santos, a Rosinha, amputada da perna esquerda, conquistou 2 ouros e 2 recordes mundiais no arremesso de peso e no lançamento de disco.

E Fabiana Sugimori foi a 1ª nadadora brasileira cega a conquistar uma medalha em Paraolimpíada: ganhou a medalha de ouro nos 50m livre. Apesar de vitoriosa, a campanha brasileira esteve sujeita a alguns percalços. O 1º aconteceu na véspera da abertura da Paraolimpíada. O nadador Luis Silva, 19, favorito para a conquista de 6 ouros (4 em provas individuais e 2 em revezamentos), foi reclassificado de S5 para S6. Na natação, os atletas com deficiência física ou motora são classificados de 1 a 10. Quanto menor o número de classificação, mais comprometido é o atleta. Na nova classe, Luis Silva, que tem amputação congênita nas 2 pernas e no braço direito, conquistou 3 medalhas de prata (50m borboleta, 4x50m livre e 4x50m medley).

Um princípio de crise surgiu após a 1ª medalha do Brasil, ganha por Genezi Andrade, nos 150m medley.

Após a conquista, o técnico da natação José Rosélio, o Zeca, reclamou da falta de pagamento de um patrocínio assinado entre o Vasco e o CPB (Comitê Paraolímpico Brasileiro) e a da qualidade dos uniformes fornecidos pela Olympikus para o CPB.

E a extinção do Indesp (Instituto Nacional do Desenvolvimento do Desporto) durante a disputa da competição pegou de surpresa o presidente João Batista de Carvalho e Silva.

"Não vi a medida provisória e não sei como se deu o processo. Só espero que isso não signifique um retrocesso para o desporto paraolímpico", disse o dirigente sobre a extinção do órgão, responsável por R\$ 4 milhões dos R\$ 5,3 milhões investidos pelo CPB na Paraolimpíada de Sydney. Pouco antes da extinção, o CPB entregou moedas comemorativas do evento ao então presidente do Indesp, Augusto Viveiros, que acompanhava a campanha brasileira na Paraolimpíada, pelo apoio ao desporto paraolímpico. O CPB prepara agora o processo para eleger o segundo presidente de sua história. Criado em 1995, o órgão teve somente Carvalho e Silva no cargo. O atual presidente, que não pode tentar a reeleição, tem 180 dias após a Paraolimpíada para convocar a assembléia que elege o seu sucessor.

30/10/2000 - Paraolimpíada se despede

O atleta que roubou a cena na cerimônia de abertura, caminhando plantando bananeira durante a entrada das delegações e com flexões de braço mantendo o corpo paralelo ao solo, foi escolhido para iniciar a cerimônia de encerramento.

O turcomenistão Atajan Begniyazov, 20, entrou no estádio Olímpico de muletas e plantando bananeiras se dirigiu a uma poltrona no meio do estádio para acionar um controle remoto e dar início a cerimônia.

Begniyazov, que teve pólio com 1 ano, é levantador de peso e terminou na oitava colocação na categoria até 48 kg.

A cerimônia não foi apenas a de encerramento da Paraolimpíada, mas dos Jogos de Sydney, incluindo, a Olimpíada. Várias imagens olímpicas, como a da aborígene Cathy Freeman, foram mostradas.

Assim como o presidente do COI, Juan Antonio Samaranch, declarou a Olimpíada de Sydney a melhor da história, o dirigente maior do CPI (Comitê Paraolímpico Internacional), Robert Steadward, também considerou a Paraolimpíada sem precedentes.

A cerimônia foi encerrada com shows em que parte do público invadiu a pista e o campo do estádio Olímpico e comemorou junto com os atletas.

BIBLIOGRAFIA

- Ação Pedagógica.** v. 2. Coleção Educação Especial. Brasília: FENAPAES, 1993.
- APAE/BATATAIS: **Providências necessárias para implantação de uma empresa-escola na APAE.** Batatais: APAE, 1996 - apost.
- APAE/SÃO PAULO. **Centro de Orientação Profissional Helena Antipoff - COHA.** São Paulo: APAE, 1980. - livreto.
- Crêterios para encaminhamento aos diferentes setores da Coordenadoria da Áreia de Educação.** São Paulo; APAE/SP, 1995. 11 p. - apost.
- Programa de profissionalização para portadores de deficiência mental** na áreia industrial. São Paulo: NAAP, 1996.
- BEHNKE, R., CIOLEK, A., KÖRNER, I. Konzept und Arbeitsweise. In: Geistige Behinderung , 32, caderno 4, Praxisteil, Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte. Marburg: Hamburger Arbeitsassistenten, 1993.
- BORGES, M.R.A. **Trabalho:** orientação para o trabalho e alternativas de programas de preparação para o trabalho. São Paulo, 1997. 4 p. - apost.
- CANZIANI, M. L: Integração da pessoa portadora de deficiência na força de trabalho. Mensagem da APAE, Brasília, v. XII, p. 11 -20, s.d.
- COORDENADORIA Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Os direitos das pessoas portadoras de deficiência:** Lei nº 7.853/89 e Decreto nº 914/93. Brasília: CORDE, 1994.
- COSTA, B.; RIBEIRO, J. L.; ROQUE, L. Programa integrado de formação e emprego de pessoas deficientes mentais: interação entre agentes de formação e do emprego. Integrar, Lisboa, 1996, p. 51 -60.
- CAADE – **Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Portadora de Deficiência** - MANUAL DE RECURSOS – LEGISLAÇÕES BÁSICAS, 1997.
- COORDENADORIA de Estudos e Normas. **Considerações sobre a preparação para o trabalho:** orientação técnico-pedagógica. São Paulo: Secretaria de Estado da Educação, 1986.
- Educação Profissionalizante: proposta. Mensagem da APAE, Brasília, n. 79,

set. /dez. 1996, p. 16-20.

GRUPO Latinoamericano de Rehabilitación Profesional. **Seminário Taller "Rehabilitación Professionat con Comunidad"** (Caracas , 1987).

[Bogotá: GLARP, s.d.?].

HELIOS II. Integração social e vida independente. Actividades de Intercâmbio e Informação. "Transição para independência", relatório de 1994, [Lisboa],

INTERNATIONAL League of Societies for Persons with Mental Handicap (ILSMH): Work opportunities for people with mental handicap.

Discussion paper 1990, Bruxelas: 1990.

INTERNET – Consultas diversas em vários sites – **O Deficiente no Mercado de Trabalho**, Nov / 2000.

JORNAL DA CASSI, Setembro/Outubro - 2000

LEI das Diretrizes e Bases Institui a Década da Educação. A Tarde, Salvador, 26 dez. 1996.

MANDA, M. **Tripartite consultations in disability programmes: a government point of view.** Relatório da Conferência, OIT/ FINNIDA, Genebra, 1990. In: Organização Internacional do Trabalho (OIT), BRASIL: Oportunidades de trabalho para Portadores de Deficiência: Um guia para as organizações de trabalhadores. Brasília: CORDE, 1994, p. 17-18.

Educação profissionalizante: proposta. In: Mensagem da APAE, Brasília, n. 79, set./dez. 1996. p. 16-20.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL – **A Atenção à Pessoa Portadora de Deficiência na Área da Assistência Social**, Brasília, Nov / 1996.

MINISTÉRIO do Trabalho. **Educação profissional:** um projeto para o desenvolvimento sustentado. Brasília: Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional, 1995.

Educação profissional: plano nacional de educação profissional.

Termos de referência dos programas de educação profissional: nacionais, estaduais, emergências. 2.ed.Brasília: FAT/COPEFATI MTb/SEFOR, out/1996.

PROGER: Programa de geração de emprego e renda. Brasília: 1996.

PROGER Rural Pronaf: Programa de Geração de Emprego e Renda.

Brasília: Secretaria de Políticas de Emprego e Salário, 1996.

ORGANIZAÇÃO das Cooperativas do Distrito Federal. Cooperativismo:

união disciplinada de forças para o bem comum. [Brasília, s.d.?].

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de

trabalhadores. Brasília: CORDE, 1994. 37 p.

PARISI, M. **Trabalho dirigido de psicologia:** 2º grau - livro do professor.

7.ed. São Paulo: Saraiva, 1980. 191 p.

PRESIDENT'S Committee on Mental Refardation. **The mentally retarded worker:** an economic discovery. Report to the President Washington,

D.C.: U.S. Department of Health and Human Services, s/d.

RECH, D. **Cooperativas:** uma alternativa de organização popular. Rio de Janeiro: FASE, 1995.

SANTOS, D.L. **Como montar meu negócio:** roteiro prático e objetivo. São Paulo: Equilibrium, s.d.

SASSAKI, R. K. - A Educação Inclusiva e o emprego Apoiado. Palestra no II Seminário Paranaense de Educação Especial em Curitiba, 5 a 8/11/96, apostila, São Paulo - 1996.

Emprego apoiado. São Paulo: PRODEF/FABES/PMSP, 1993.apost.

Preparação para o trabalho e determinação das condições adequadas para o exercício satisfatório das atividades. In: [Anais do] Seminário "Profissionalização da Pessoa Deficiente - Bolsas de Trabalho". São Paulo: CENESPIAPAE-SP, 1986. p. 1-18.

SECRETARIA de Educação/Divisão de Ensino Especial. **Proposta de estrutura e funcionamento de oficina pedagógica.** Brasília: Fundação Educacional do Distrito Federal, 1986. apost.

Processo educacional profissionalizante dos alunos com

necessidades especiais: Orientação pedagógica nº 25. Revista e atualizada. Brasília: Fundação Educacional do Distrito Federal, 1994.,apost.

SENA, E. C.; BORGES, M. R. A. **Preparação, prontidão e colocação do**

- deficiente mental no mundo do trabalho.** Curso ministrado no Congresso Nacional das APAEs, em São Paulo, em jul. 1993. apost.
- THE TEXAS Planning Council for Developmental Disabilities. **Mensagem aos empregadores sobre o emprego apoiado.** Tradução por: Romeu Kazumi Sassaki. São Paulo, 1994. Folheto.
- TOMASINI, M. E. A. **Trabalho e deficiência:** uma questão a ser repensada. Palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial [Tema: Educação, Trabalho e Cidadania], realizado em Curitiba, em 5-8 de novembro de 1996. apost.
- VASQUEZ, A..S. **O desenvolvimento da capacidade criativa.**
- VERONEZI, R. F. **Habilitação do deficiente mental para o trabalho.** Brasília: CENESP/MEC, 1979.
- WESTMACOTT, K. **Trabalhando por mudanças.** Tradução por: Maria Amélia Vampré Xavier. Brasília: FENAPAES, 1996. p.3 p. Tradução de: Working for change.
- ZAPAROLLI, A.M., SOARES DE SÁ, N., PELISSON, T.S. et al. Preparação da pessoa portadora de deficiência para o mundo do trabalho. In: Anais do XVIº Congresso Nacional das APAEs. Blumenau: Federação Nacional das APAEs, 1993.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

OMS – Organização Mundial da Saúde 1990 (Página – 21)

OMS – 1998 (Página – 22)

Marques (1975) (Página – 26)

Montesquieu (1962 :123) (Página – 28)

More MORE (1972:173) (Página – 28)

Beccaria (S/D) (Página – 28)

Quadro I – Estudos sobre os Portadores de Deficiência.

Fonte: Fonte: National Resource Directory, Newton: NSCIA, 1985, págs. 97-98)
(Página – 17)

Quadro II – Normas Constitucionais que garantem os direitos aos portadores de deficiências.

Fonte: Educação Profissional e Colocação no Trabalho (Página – 40)

Quadro III – Resultado de pesquisa sobre o melhoramento dos deficientes nos contatos sociais após programa de educação profissional

Fonte : Educação Profissional e Colocação no Trabalho (Página – 68)

Tomazini (1996) (Página – 48)

OIT (1994) Organização Internacional do Trabalho (Página – 49)

Borges(1997) (Página – 49)

Helios II ,1994 (Página – 52)

ANEXOS

PRINCIPAIS LEIS RELATIVAS ÀS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

DECRETO Nº 2.208, DE 17 DE ABRIL, DE 1997

Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da
Lei nº 9.394, de 20-12-96
que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

“Art. 2º - A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou em modalidades que contemplem estratégias de educação continuada, podendo ser realizada em escolas do ensino regular, em instituições especializadas ou nos ambientes de trabalho.

Art. 3º - A educação profissional compreende os seguintes níveis:

I - básico: destinado à qualificação requalificação e reprofissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia;

II - técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este Decreto;

III - tecnológico: corresponde a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.

Art. 4º - A educação profissional de nível básico é modalidade de educação não-formal e duração variável destinada a proporcionar ao cidadão trabalhador conhecimento que lhe permitam reprofissionalizar-se, qualificar-se e atualizar-se para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau

de conhecimento técnico e o nível de escolaridade do aluno, não estando sujeita à regulamentação curricular.

§ 1º - As instituições federais e as instituições políticas e privadas sem fins lucrativos, apoiadas financeiramente pelo Poder Público, que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico em sua programação, abertos a alunos das redes públicas e privadas de educação básica, assim como a trabalhadores de qualquer nível de escolaridade.

§ 2º - Aos que concluírem os cursos de educação profissional de nível básico será conferido certificado de qualificação profissional."

LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996

Diretrizes e Bases da Educação Nacional

"Art. 1º - A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 1º - Esta lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

§ 2º - A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

Art. 2º - A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho." (...)

Art. 39 - A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Art. 40 - A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente do trabalho." (...)

"Art. 59 - Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais: (...)

IV - educação especial para o trabalho, visando à sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora."

LEI N º 8.859, DE 23 DE MARÇO DE 1994.

Modifica dispositivos da Lei n º 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio

"Art. 1º - O Artigo. 1º e o § 1º do artigo 3º da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º - As pessoas jurídicas do Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.

§ 1º - Os alunos a que se refere o "caput" deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial.

§ 2º - O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da presente Lei § 3º - Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares".

“ DECRETO N º 914, DE 6 DE SETEMBRO DE 1993

Institui a Política Nacional para Integração da Pessoa

Portadora de Deficiência, e dá outras providências.

Das Disposições Iniciais

"Art. 1º - A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência é o conjunto de orientações normativas, que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência".

Art. 2º - A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus princípios, diretrizes e objetivos obedecerão ao disposto na Lei n º 7.853, de 24 de outubro de 1989, e ao que estabelece este Decreto.

Art. 3º - Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Dos Princípios

Art. 4º - A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência nortear-se-á pelos seguintes princípios:

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais, que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico;

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

Das Diretrizes

Art. 5º - São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I – estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam o desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência;

II – adotar estratégias de articulação com órgãos públicos e entidades privadas, bem como com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, saúde, trabalho, à edificação pública, seguridade social, transporte, habitação, cultura, esporte e lazer;

IV – viabilizar a participação das pessoas portadoras de deficiência em todas as fases de implementação desta Política, por intermédio de suas entidades representativas;

V – ampliar as alternativas de absorção econômica das pessoas portadoras de deficiência;

VI – garantir o efetivo atendimento à pessoa portadora de deficiência, sem o indesejável cunho de assistência protecionista;

VIII – promover mediadas visando à criação de empregos, que privilegiem atividades econômicas de absorção de mão de obra de pessoas portadoras de deficiência;

VIII – proporcionar ao portador de deficiência qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.

Dos Objetivos

Art. 6º - São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

II - integração das ações dos órgãos públicos e entidades privadas nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte e assistência social, visando à prevenção das deficiências e à eliminação de suas múltiplas causas;

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais das pessoas portadoras de deficiência;

IV - apoio à formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência;

V - articulação de entidades governamentais e não-governamentais, em nível Federal, Estadual, do Distrito Federal e Municipal, visando a garantir efetividade aos programas de prevenção, de atendimento especializado e de integração social.

Dos Instrumentos

Art. 7º - São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - a articulação entre instituições governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento das pessoas com deficiência, em todos os níveis, visando a garantir a efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de integração social, bem como a qualidade do serviço ofertado, evitando ações paralelas e dispersão de esforços e recursos;

II - o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento das pessoas portadoras de deficiência;

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamenta a

organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e à situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

IV - o fomento ao aperfeiçoamento da tecnologia dos equipamentos de auxílio utilizados por pessoas portadoras de deficiência, bem como a criação de dispositivos que facilitem a importação de equipamentos;

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente às pessoas portadoras de deficiência.

Das Disposições Finais

Art. 8º - O Ministério do Bem-Estar social, por intermédio da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, providenciará a ampla divulgação desta Política, objetivando a conscientização da sociedade brasileira.

Art. 9º - Os Ministros de Estado aprovarão os planos, programas e projetos de suas respectivas áreas em consonância com a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, estabelecida por este Decreto.

Art. 10 - Caberá à CORDE a coordenação superior de todos os assuntos, ações governamentais e medidas referentes à política voltada para as pessoas portadoras de deficiência, em articulação com os órgãos da Administração Pública Federal

LEI Nº 8.666 DE, 21 DE JUNHO DE 1993,

alterada pela Lei Nº 8.883, de 8 de junho de 1. 994.

Dispõe sobre Licitação e Contratos

"Art. 24 - É dispensável a licitação: (...)

XX - na contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos de comprovada idoneidade por órgãos ou entidades da Administração Pública para prestação de serviço ou fornecimento de mão-de-

obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado."

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 5, DE 30 DE AGOSTO DE 1991,

do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Dispõe sobre a fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

"Art. 1º - O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego quando atender aos seguintes requisitos:

I - realizar-se sob assistência e orientação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, que tenha como objetivo assistir o deficiente;

II - destinar-se a fins terapêuticos ou de desenvolvimento da capacidade laborativa do deficiente.

Parágrafo único - O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito de empresa que, para o mesmo fim, celebrar convênio com a entidade assistencial."

LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990

Estatuto da Criança e do Adolescente

"Art. 66 - Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido"

LEI 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989

Direitos das pessoas portadoras de deficiência: responsabilidade do poder público

"Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da

Pessoa Portadora de Deficiência (COORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.”

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei

Normas Gerais

"Art.. 1 ° - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei

§ 1 ° - Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2° - As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da Sociedade.

Responsabilidades do Poder Público

Art. 2° - Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo, à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo Único - Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar no

âmbito de sua competência e finalidade aos assuntos objetos desta, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - Na Área da Educação

a) a inclusão, no sistema educacional, da Educação Especial como modalidade educativa que abranja a educação precoce, a pré-escolar, as de 1º e 2º graus, a supletiva, a habilitação e reabilitação profissionais, com currículos, etapas e exigências de diplomação próprios;

b) a inserção, no referido sistema educacional, das escolas especiais, privadas e públicas;

c) a oferta obrigatória e gratuita da Educação Especial em estabelecimentos públicos de ensino;

d) o oferecimento obrigatório de programas de Educação Especial a nível pré-escolar e escolar, em unidades hospitalares e congêneres nas quais estejam internados, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano, educandos portadores de deficiência;

e) o acesso de alunos portadores de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, merenda escolar e bolsas de estudo;

f) a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoas portadoras de deficiência capazes de se integrarem no sistema regular de ensino.

II - Na Área da Saúde

a) a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle de gestante e do feto de alto risco, à imunização, às

doenças do metabolismo e seu diagnóstico e ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência;

b) o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidentes do trabalho e de trânsito, e de tratamento adequado a suas vítimas;

c) a criação de uma rede de serviços especializados em reabilitação e habilitação;

d) a garantia de acesso das pessoas portadoras de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

d) a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao deficiente grave não internado;

f) o desenvolvimento de programas de saúde voltados para as pessoas portadoras de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a integração social:

III - Na Área da Formação Profissional e do Trabalho

a) o apoio governamental à formação profissional, à orientação Profissional, e à garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas no mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

IV - Na Área dos Recursos Humanos

a) a formação de professores de nível médio para a Educação Especial, de técnicos de nível médio especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores para formação profissional;

b) a formação e qualificação de recursos humanos que, nas diversas áreas de conhecimento, inclusive de nível superior, atendam à demanda e às necessidades reais das pessoas portadoras de deficiência;

c) o incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.

V - Na Área das Edificações

a) a adoção e a efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, e permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meios de transportes.

Responsabilidades do Ministério Público - A Defesa Dos Interesses Coletivos e Difusos

Art. 3º - As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º - Para instruir a inicial, o interessado poderá requerer às autoridades competentes as certidões e informações que julgar necessárias.

§ 2º - As certidões e informações a que se refere o parágrafo anterior deverão ser fornecidas dentro de 15 (quinze) dias da entrega, sob recibo, dos respectivos requerimentos, e só poderão ser utilizadas para a instrução da ação civil.

§ 3º - Somente nos casos em que o interesse público, devidamente justificado, impuser sigilo, poderá ser negada certidão ou informação.

§ 4º - Ocorrendo a hipótese do parágrafo anterior, a ação poderá ser proposta desacompanhada das certidões ou informações negadas, cabendo ao Juiz, após apreciar os motivos do indeferimento, e, salvo quando se tratar de razão de segurança nacional, requisitar umas e outras; feita a requisição, o processo correrá em segredo de justiça, que cessará como trânsito em julgado da sentença.

§ 5º - Fica facultado aos demais legitimados ativos habilitarem-se como litisconsortes nas ações propostas por qualquer deles.

§ 6º - Em caso de desistência ou abandono da ação, qualquer dos co-legitimados pode assumir a titularidade ativa.

Art. 4º - A sentença terá eficácia de coisa julgada oponível erga omnes, exceto no caso de haver sido a ação julgada improcedente por deficiência de prova, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.

§ 1º - A sentença que concluir pela carência ou pela improcedência da ação fica sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal.

§ 2º - Das sentenças e suscetíveis de recursos, poderá recorrer qualquer legitimado ativo, inclusive o Ministério Público.

Art. 5º - O Ministério Público intervirá obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas.

Art. 6º - O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, não inferior a 10 (dez) dias úteis.

§ 1º - Esgotadas as diligências, caso se convença o órgão do Ministério Público da inexistência de elementos para a propositura de ação civil, promoverá fundamentadamente o arquivamento do inquérito civil, ou das peças informativas. Neste caso, deverá remeter a reexame os autos ou as respectivas

peças, em 3 (três) dias, ao Conselho Superior do Ministério Público, que os examinará, deliberando a respeito, conforme dispuser seu regimento.

§ 2º - Se a promoção do arquivamento for reformada, o Conselho Superior do Ministério Público designará desde logo outro órgão do Ministério Público para o ajuizamento da ação.

Art. 7º - Aplicam-se à ação civil pública prevista nesta Lei, no que couber, os dispositivos da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

Criminalização do Preconceito

Art. 8º - Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência medico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

"Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a Previdência Social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de trabalhador portador de deficiência;"

"Art. 24. - Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: (...)

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência; (...)

Art. 37 - A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, no seguinte: (...)

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;" (...)

"Art. 203 - A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: (...)

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;" (...)

"Art. 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade, e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão."

§ 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não-governamentais e obedecendo os seguintes preceitos: (...)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos."

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Título III: Da Organização do Estado

Capítulo II: Da União

Art. 23º

II - Cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

X - Combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos.

Art. 24º

XIV - Proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Título VIII: Da Ordem Social

Capítulo II: Da Seguridade Social Seção

IV: Da Assistência Social

Art. 203º

IV - A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

V - A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida pela sua família, conforme dispuser a lei.

Capítulo III: Da Educação, da Cultura e do Desporto

Seção 1: Da Educação

Art. 208º

III - Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

IV - Atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade.

Capítulo VII: Da Família, Da Criança, Do Adolescente e Do idoso

Art. 227º

II - Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como para integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

& 2º - A lei disporá sobre normas de construção de logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

LEIS, DECRETOS E PORTARIAS

1989

Lei nº 7.853, de 24/10/89. Dispõe sobre:

- o apoio à pessoa portadora de deficiência;
- sua integração social;
- sobre a Coordenadoria Nacional Para a Integração da Pessoa Portadora de deficiência - CORDE;
- institui a tutela jurisdicional de interesse coletivos e difusos; · disciplina a atuação do Ministério Público;
- define crimes contra o preconceito e dá outras providências.

1990

Lei nº 8.080, de 19/09/90 - Lei Orgânica da Saúde - Institui procedimento de reabilitação médica e concessão de órteses e próteses.

1991

Lei nº 8.213, de 08/12/91

Art. 89º, 90º, 91º e 92º - Dispõem sobre habilitação e reabilitação profissional e fornecimento de órteses e próteses para segurados da previdência social.

Art. 93º - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2 (dois) % a 5 (cinco) % dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitados.

1993

Lei nº 8.666, de 21/06/93, art. 24º - É dispensável a licitação:

Inciso XX - na contratação de associações de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para a prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado.

Lei 8.742, de 07/12/93 - Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS

Dispõe sobre a organização da Assistência Social, institui o benefício de prestação continuada e o apoio à habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência.

1996

Lei nº 9.394, de 20/12/96 - Estabelece as diretrizes e bases da Educação Nacional.

Art. 58, 59 e 60 - Dispõem sobre a Educação Especial.

Art. 58º - Entende-se por educação especial, para o efeitos desta Lei, a modalidade educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidade especiais.

§ 1º - Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial.

§ 2º - O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular.

§ 3º - A oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil.

Art. 59º - Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais:

I - currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender a suas necessidades;

II - terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados;

III - professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para o atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para integração desses educandos nas classes comuns;

IV - educação especial para o trabalho visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;

V - acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais e suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular.

Art. 60º - Os órgãos normativos dos sistemas de ensino estabelecerão critérios de caracterização das instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial para fins de apoio técnico e financeiro pelo Poder Público.

Parágrafo Único - O Poder Público adotará, como alternativa preferencial, a ampliação do atendimento aos educandos com necessidades especiais na própria rede pública regular de ensino, independentemente do apoio às instituições previstas neste artigo.

PRINCIPAIS LEIS

- 1 · Lei Federal nº 8160 de 08 de janeiro de 1991 - Dispõe sobre a caracterização de símbolo que permite identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva.
- 2 · Lei Fed. nº 7405 de 12 de novembro de 1985. Torna obrigatório a colocação do Símbolo Internacional de Acesso em todos os locais e serviços que permitem sua utilização por pessoas portadoras de deficiência.
- 3 · Lei Fed. nº 8142 de 28 de dezembro de 1990. Dispõe sobre a participação de comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde - SUS e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área de saúde, e de outras providências.
- 4 · Lei Est. nº 11867 de 28 de julho de 1995 - Reserva percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da administração pública do Estado, para pessoas portadoras de deficiência.
- 5 · Lei Est. nº 11942 de 16 de outubro de 1995 - Assegura às entidades que menciona o direito à utilização do espaço físico das unidades de ensino estaduais e dá outras providências.
- 6 · Lei Est. nº 10375 de 10 de janeiro de 1991 - Reconhece oficialmente, no Estado de Minas Gerais, como meio de comunicação objetiva e de uso corrente, a linguagem gestual codificada na Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

7 · Lei Est. nº 10837 de 27 de julho de 1992. Dispõe sobre o atendimento prioritário às pessoas que menciona nas agências e nos postos bancários estabelecidos no Estado.

8 · Lei Est. nº 11048 de 18 de janeiro de 1993 - Dispõe sobre a preferência na aquisição de unidades habitacionais populares para portadores de deficiência física permanente.

9 · Lei Est. nº 11666 de 9 de dezembro de 1994 - Estabelece normas para facilitar o acesso dos portadores de deficiência física aos edifícios de uso público de acordo com o estabelecido no art. 227 da Constituição Federal e no art. 224, parágrafo 1º, 1, da Constituição Estadual.

10 · Lei Est. nº 10418 de 16 de janeiro de 1991 . Altera a lei nº 7399 de 01 de dezembro de 1978, e dá outras providências (...) Art. 1º fica concedido passe livre aos deficientes físicos (...) no transporte coletivo intermunicipal.

11 · Portaria Estadual nº 055/89 - Concede passe-livre no serviço de transporte público de passageiros por ônibus para o excepcional, portador de deficiência física ou mental e para os surdos, matriculados ou em tratamento em escolas, clínicas e associações localizadas na região metropolitana de Belo Horizonte, revoga a resolução nº 077/85 e dá outras providências.

12 · Lei 10379, de 10 de janeiro de 1991 - Reconhece oficialmente no Estado de Minas Gerais, como meio de comunicação objetiva e de uso corrente, a linguagem gestual codificada na Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

13 · Lei 10820, de 23 de julho de 1992 - Adaptações nos coletivos intermunicipais visando facilitar o acesso e a permanência do portador de deficiência física.

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999.

Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989,

DECRETA:

CAPÍTULO I

Das Disposições Gerais

Art. 1-º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar, à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo, à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber

ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art.4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- c) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db-surdez profunda; e
- f) anacusia;

III - deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no menor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas

- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

CAPÍTULO II

Dos Princípios

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio econômico e cultural;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que

asseguem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

CAPÍTULO III

Das Diretrizes

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III – incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista

CAPÍTULO IV

Dos Objetivos

Art. 7º São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;

IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e

V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social.

CAPÍTULO V

Dos Instrumentos

Art. 8º São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

II - o fomento á formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;

IV - o fomento da tecnologia de bioengenharia voltada para a pessoa portadora de deficiência, bem como a facilitação da importação de equipamentos; e

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VI

Dos Aspectos Institucionais

Art. 9º Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta deverão conferir, no âmbito das respectivas competências e finalidades, tratamento prioritário e adequado aos assuntos relativos à pessoa

portadora de deficiência, visando a assegurar-lhe o pleno exercício de seus direitos básicos e a efetiva inclusão social.

Art. 10. Na execução deste Decreto, a Administração Pública Federal direta e indireta atuará de modo integrado e coordenado, seguindo planos e programas, com prazos e objetivos determinados, aprovados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE.

Art. 11. Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;

III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;

VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;

X - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

X - elaborar o seu regimento interno.

Art. 12. O CONADE será constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, sendo a sua composição e o seu funcionamento disciplinados em ato do Ministro de Estado da Justiça.

Parágrafo único. Na composição do CONADE, o Ministro de Estado da Justiça disporá sobre os critérios de escolha dos representantes a que se refere este artigo, observando, entre outros, a representatividade e a efetiva atuação, em nível nacional, relativamente à defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 13 Poderão ser instituídas outras instâncias deliberativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, que integrarão sistema descentralizado de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 14. Incumbe ao Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, a coordenação superior, na Administração Pública Federal, dos assuntos, das atividades e das medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º No âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, compete à CORDE:

I - exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa portadora de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias à sua completa implantação e ao seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos financeiros e as de carácter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução pela Administração Pública Federal dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando - lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de_ 1989, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal. no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

I - Na elaboração dos planos e programas a seu cargo, a CORDE deverá:colher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas; e

II - considerar a necessidade de ser oferecido efetivo apoio às entidades privadas voltadas à integração social da pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VII

Da Equiparação de Oportunidades

Art. 15. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I - reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laborai, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial;

IV - orientação e promoção individual, familiar e social.

Seção I

Da Saúde

Art. 16. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela saúde devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico, ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência, e à detecção precoce das doenças crônico-degenerativas e a outras potencialmente incapacitantes;

II - o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidentes domésticos, de trabalho, de trânsito e outros, bem como o desenvolvimento de programa para tratamento adequado a suas vítimas;

III - a criação de rede de serviços regionalizados, descentralizados e hierarquizados em crescentes níveis de complexidade, voltada ao atendimento à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência, articulada com os serviços sociais, educacionais e com o trabalho;

IV - a garantia de acesso da pessoa portadora de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados e de seu adequado tratamento sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados;

V - a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao portador de deficiência grave não internado;

VI - o desenvolvimento de programas de saúde voltados para a pessoa portadora de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a inclusão social; e

VII - o papel estratégico da atuação dos agentes comunitários de saúde e das equipes de saúde da família na disseminação das práticas e estratégias de reabilitação baseada na comunidade.

§ 1º Para os efeitos deste Decreto, prevenção compreende as ações e medidas orientadas a evitar as causas das deficiências que possam ocasionar incapacidade e as destinadas a evitar sua progressão ou derivação em outras incapacidades.

§ 2º A deficiência ou incapacidade deve ser diagnosticada e caracterizada por equipe multidisciplinar de saúde, para fins de concessão de benefícios e serviços.

§ 3º As ações de promoção da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência deverão também assegurar a igualdade de oportunidades no campo da saúde.

Art. 17. É beneficiária do processo de reabilitação a pessoa que apresenta deficiência, qualquer que seja sua natureza, agente causal ou grau de severidade.

§ 1º Considera-se reabilitação o processo de duração limitada e com objetivo definido, destinado a permitir que a pessoa com deficiência alcance o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhes os meios de modificar sua própria vida, podendo compreender medidas visando a compensar a perda de uma função ou uma limitação funcional e facilitar ajustes ou reajustes sociais.

§ 2º Para efeito do disposto neste artigo, toda pessoa que apresente redução funcional devidamente diagnosticada por equipe multiprofissional terá direito a beneficiar-se dos processos de reabilitação necessários para corrigir ou modificar seu estado físico, mental ou sensorial, quando este constitua obstáculo para sua integração educativa, laboral e social.

Art. 18. Incluem-se na assistência integral à saúde e reabilitação da pessoa portadora de deficiência a concessão de órteses, próteses, bolsas coletoras e materiais auxiliares, dado que tais equipamentos complementam o

atendimento, aumentando as possibilidades de independência e inclusão da pessoa portadora de deficiência.

Art. 19. Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar um

ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

I - próteses auditivas, visuais e físicas;

II - órteses que favoreçam a adequação funcional;

III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;

IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;

VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e

IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia.

Art. 20. É considerado parte integrante do processo de reabilitação o provimento de medicamentos que favoreçam a estabilidade clínica e funcional e auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões que geram incapacidades.

Art. 21. O tratamento e a orientação psicológica serão prestados durante as distintas fases do processo reabilitador, destinados a contribuir para que a pessoa portadora de deficiência atinja o mais pleno desenvolvimento de sua personalidade.

Parágrafo único. O tratamento e os apoios psicológicos serão simultâneos aos tratamentos funcionais e, em todos os casos, serão concedidos desde a comprovação da deficiência ou do início de um processo patológico que possa originá-la.

Art. 22. Durante a reabilitação, será propiciada, se necessária, assistência em saúde mental com a finalidade de permitir que a pessoa submetida a esta prestação desenvolva ao máximo suas capacidades.

Art. 23. Será fomentada a realização de estudos epidemiológicos e clínicos, com periodicidade e abrangências adequadas, de modo a produzir informações sobre a ocorrência de deficiências e incapacidades.

Seção II

Do Acesso à Educação

Art. 24. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoa portadora de deficiência capazes de se integrar na rede regular de ensino;

II - a inclusão, no sistema educacional, da educação especial como modalidade de educação escolar que permeia transversalmente todos os níveis e as modalidades de ensino;

III - a inserção, no sistema educacional, das escolas ou instituições especializadas públicas e privadas;

IV - a oferta, obrigatória e gratuita, da educação especial em estabelecimentos públicos de ensino;

V - o oferecimento obrigatório dos serviços de educação especial ao educando portador de deficiência em unidades hospitalares e congêneres nas quais esteja internado por prazo igual ou superior a um ano; e

VI - o acesso de aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo.

§ 1º Entende-se por educação especial, para os efeitos deste Decreto, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência.

§ 2º A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios.

§ 3º A educação do aluno com deficiência deverá iniciar-se na educação infantil, a partir de zero ano.

§ 4º A educação especial contará com equipe multiprofissional, com a adequada especialização, e adotará orientações pedagógicas individualizadas.

§ 5º Quando da construção e reforma de estabelecimentos de ensino deverá ser observado o atendimento as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas -ABNT relativas à acessibilidade.

Art. 25. Os serviços de educação especial serão ofertados nas instituições de ensino público ou privado do sistema de educação geral, de forma transitória ou permanente, mediante programas de apoio para o aluno que está integrado no sistema regular de ensino, ou em escolas especializadas exclusivamente quando a educação das escolas comuns não puder satisfazer as necessidades educativas ou sociais do aluno ou quando necessário ao bem-estar do educando.

Art. 26. As instituições hospitalares e congêneres deverão assegurar atendimento pedagógico ao educando portador de deficiência internado nessas unidades por prazo igual ou superior a um ano, com o propósito de sua inclusão ou manutenção no processo educacional.

Art. 27. As instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e os apoios necessários, previamente solicitados pelo aluno portador

de deficiência, inclusive tempo adicional para realização das provas, conforme as características da deficiência.

§ 1º As disposições deste artigo aplicam-se, também, ao sistema geral do processo seletivo para ingresso em cursos universitários de instituições de ensino superior.

§ 2º O Ministério da Educação, no âmbito da sua competência, expedirá instruções para que os programas de educação superior incluam nos seus currículos conteúdos, itens ou disciplinas relacionados à pessoa portadora de deficiência.

Art.28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4º Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional.

Art. 29. As escolas e instituições de educação profissional oferecerão, se necessário, serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa portadora de deficiência, tais como:

I - adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;

II - capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e

III - adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Seção III

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32. Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II - expectativas de promoção social;
- III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V - necessidades do mercado de trabalho.

Seção IV

Do Acesso ao Trabalho

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de formento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial:

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidade, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I – até duzentos empregados, dois por cento;
- II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento;
- IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º- A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º- e 3º- deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira exija aptidão plena do candidato.

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da

Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art.41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

- I - ao conteúdo das provas;
- II - à avaliação e aos critérios de aprovação;
- III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e
- IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art.42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

- I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art.44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei, nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art.45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;

II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

Seção V

Da Cultura, do Desporto, do Turismo e do Lazer

Art. 46. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela cultura, pelo desporto, pelo turismo e pelo

lazer dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, com vista a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - promover o acesso da pessoa portadora de deficiência aos meios de comunicação social;

II - criar incentivos para o exercício de atividades criativas, mediante:

- a) participação da pessoa portadora de deficiência em concursos de prêmios no campo das artes e das letras; e
- b) exposições, publicações e representações artísticas de pessoa portadora de deficiência;

III - incentivar a prática desportiva formal e não-formal como direito de cada um e o lazer como forma de promoção social;

IV - estimular meios que facilitem o exercício de atividades desportivas entre a pessoa portadora de deficiência e suas entidades representativas;

V - assegurar a acessibilidade às instalações desportivas dos estabelecimentos de ensino, desde o nível pré-escolar até à universidade;

VI - promover a inclusão de atividades desportivas para pessoa portadora de deficiência na prática da educação física ministrada nas instituições de ensino públicas e privadas;

VII - apoiar e promover a publicação e o uso de guias de turismo com informação adequada à pessoa portadora de deficiência; e

VIII - estimular a ampliação do turismo à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a oferta de instalações hoteleiras acessíveis e de serviços adaptados de transporte.

Art.47. Os recursos do Programa Nacional de Apoio à Cultura financiarão, entre outras ações, a produção e a difusão artístico-cultural de pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. Os projetos culturais financiados com recursos federais, inclusive oriundos de programas especiais de incentivo à cultura, deverão facilitar o livre acesso da pessoa portadora de deficiência, de modo a possibilitar - lhe o pleno exercício dos seus direitos culturais.

Art. 48. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, promotores ou financiadores de atividades desportivas e de

lazer, devem concorrer técnica financeiramente para obtenção dos objetivos deste Decreto.

Parágrafo único. Serão prioritariamente apoiadas a manifestação desportiva de rendimento e a educacional, compreendendo as atividades de:

- I - desenvolvimento de recursos humanos especializados;
- II - promoção de competições desportivas internacionais locais;
- III - pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, documentação e informação; e
- IV - construção, ampliação, recuperação e adaptação de instalações desportivas e de lazer.

CAPÍTULO VIII

Da Política de Capacitação de Profissionais Especializados

Art. 49. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, responsáveis pela formação de recursos humanos, devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

- I – formação e qualificação de professores de nível médio e superior para a educação especial, de técnicos de nível médio e superior especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores e professores para a formação profissional;
- II - formação e qualificação profissional, nas diversas áreas de conhecimento e de recursos humanos que atendam às demandas da pessoa portadora de deficiência; e
- III - incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência; e

CAPÍTULO IX

Da Acessibilidade na Administração Pública Federal

Art. 50. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta adotarão providências para garantir a acessibilidade e a utilização dos bens e serviços, no âmbito de suas competências, à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos, bem como evitando a construção de novas barreiras.

Art. 51. Para os efeitos deste Capítulo, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das instalações e equipamentos esportivos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

- a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
- b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III - pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tenha limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio ambiente e de utilizá-lo;

IV - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação

pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico; e

V - mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga.

Art. 52. A construção, ampliação e reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo por órgãos da Administração Pública Federal, deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

I - nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, serão reservados dois por cento do total das vagas à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, garantidas no mínimo três, próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas e com as especificações técnicas de desenho e traçado segundo as normas da ABNT;

II - pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

III - pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, cumprirá os requisitos de acessibilidade;

IV - pelo menos um dos elevadores deverá ter a cabine, assim como sua porta de entrada, acessíveis para pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, em conformidade com norma técnica específica da ABNT;

V - os edifícios disporão, pelo menos, de um banheiro acessível para cada gênero, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de modo que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 53. As bibliotecas, os museus, os locais de reuniões, conferências, aulas e outros ambientes de natureza similar disporão de espaços reservados para pessoa que utilize cadeira de rodas e de lugares específicos para pessoa portadora de deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com as normas técnicas da ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação.

Art. 54. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, no prazo de três anos a partir da publicação deste Decreto, deverão promover as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público e naqueles que estejam sob sua administração ou uso.

CAPÍTULO X

Do Sistema Integrado de Informações

Art. 55. Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE, com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informação sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetem a vida dessas pessoas.

Parágrafo único. Serão produzidas, periodicamente, estatísticas e informações, podendo esta atividade realizar-se conjuntamente com os censos nacionais, pesquisas nacionais, regionais e locais, em estreita colaboração

com universidades, institutos de pesquisa e organizações para pessoas portadoras de deficiência.

CAPÍTULO XI

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 56. A Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, com base nas diretrizes e metas do Plano Plurianual de Investimentos, por intermédio da CORDE, elaborará, em articulação com outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal, o Plano Nacional de Ações Integradas na Área das Deficiências.

Art. 57. Fica criada, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, comissão especial, com a finalidade de apresentar, no prazo de cento e oitenta dias, a contar de sua constituição, propostas destinadas a:

I - implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a pessoa portadora de deficiência, com vistas a estimular a aplicação do disposto no art. 36; e

II - propor medidas adicionais de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. A comissão especial de que trata o caput deste artigo será composta por um representante de cada órgão e entidade a seguir indicados:

II – CONADE;

I - CORDE;

III – Ministério do Trabalho e Emprego;

IV – Secretaria de Estado de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social;

V – Ministério da Educação;

VI – Ministério dos Transportes;

VIII – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; e

VIII – INSS.

Art., 58. A CORDE desenvolverá, em articulação com órgãos e entidades da Administração Pública Federal, programas de facilitação da acessibilidade em sítios de interesse histórico, turístico, cultural e desportivo, mediante a remoção de barreiras físicas ou arquitetônicas que impeçam ou dificultem a Locomoção de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 59. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação,

Art. 60. Ficam revogados os Decretos n°s 93.481, de 29 de outubro de 1986, 914, de 6 de setembro de 1993, 1.680, de 18 de outubro de 1995, 3.030, de 20 de abril de 1999, o § 2° do art. 141 do Regulamento á Previdência Social, aprovado pelo Decreto n° 3.048, de 6 de maio de 1999, e o Decreto n° e 3.076, de 1°-de junho de 1999.

Brasília, 20 de dezembro de 1999; 178° da Independência e 111° da
FERNANDO HENRIOUE CARDOSO José Carlos Dias